

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL Sala Tercera de Revisión

SENTENCIA T-104 DE 2025

Referencia: expediente T-9.592.844.

Acción de tutela presentada por *Camila* contra *Applus Norcontrol Colombia Ltda.*

Magistrada ponente:
Diana Fajardo Rivera.

Bogotá D.C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Tercera de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, y los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar y Vladimir Fernández Andrade, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión del fallo dictado por el Juzgado 52 Civil Municipal de Bogotá, el 10 de julio de 2023.

El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión por medio del Auto del 26 de septiembre de 2023¹, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Nueve².

ACLARACIONES PREVIAS

Primera. En la medida que el caso objeto de esta providencia se refiere a la situación de una mujer que manifestó ser víctima de acoso sexual en el contexto laboral y que se mencionan aspectos relativos a su intimidad personal, para proteger la identidad y los datos personales de las personas involucradas en el proceso, se suprimirán los nombres reales, ubicación y otros datos que permitan identificarlos, de la presente providencia y toda futura publicación de esta, de conformidad con lo establecido en la Circular 010 de 2022 de la Corte Constitucional.

Por lo anterior, se cambiarán los nombres de las partes y vinculados por nombres ficticios, que se escribirán en cursiva. Así mismo, se ordenará a las

¹ Expediente digital, 2. Sala A - Auto de selección.

² Conformada por los magistrados Alejandro Linares Cantillo y José Fernando Reyes Cuartas, quienes lo seleccionaron al considerar que se configuraba el criterio objetivo de la exigencia de aclarar el contenido y alcance de un derecho fundamental y el criterio subjetivo de necesidad de materializar un enfoque diferencial.

instituciones y entidades que han intervenido en el proceso que tomen medidas para salvaguardar la intimidad personal y laboral de la accionante, por lo que deberán mantener la reserva de los datos para su identificación.

Segunda. La discusión en torno al uso del lenguaje inclusivo, en especial por razones de género, es apasionante e intrincada. La Sentencia C-804 de 2006 consideró necesario pronunciarse en torno al uso del sustantivo masculino en diversas normas del Código Civil. En este compendio normativo, lejos de propiciar la inclusión social, el sustantivo masculino genérico generó, durante más de un siglo, serios problemas de discriminación contra la mujer, razón por la cual la Corte Constitucional explicó en sus fundamentos que:

El lenguaje es a un mismo tiempo instrumento y símbolo. Es instrumento, puesto que constituye el medio con fundamento en el cual resulta factible el intercambio de pensamientos entre los seres humanos y la construcción de cultura. Es símbolo, por cuanto refleja las ideas, valores y concepciones existentes en un contexto social determinado. El lenguaje es un instrumento mediante el cual se configura la cultura jurídica. Pero el lenguaje no aparece desligado de los hombres y mujeres que lo hablan, escriben o gesticulan quienes contribuyen por medio de su hablar, escribir y gesticular a llenar de contenidos las normas jurídicas en una sociedad determinada.

En esta decisión, como instrumento y símbolo, y sin sacrificio alguno de economía gramatical, la Sala utilizará en la mayor medida de lo posible sustantivos neutros y, en ocasiones, el sustantivo genérico femenino para hablar de conjuntos que incluyen elementos femeninos y masculinos. Si bien este uso es novedoso y no se encuentra dentro de estrategias universales, resulta conveniente que, al hablar de la erradicación de la violencia contra las mujeres y de la lucha contra todas las formas de violencia que las atraviesan, la Corte Constitucional comience a influir desde el femenino.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

La Sala Tercera de Revisión estudió el caso de una mujer que manifestó que renunció a su trabajo en el sector privado debido a los actos de violencia sexual basada en género de los que fue víctima y que, a los pocos días, presentó una queja por dichos hechos ante su ex empleador, sin que para el momento en el que acudió a la acción de tutela hubiera obtenido respuesta alguna. Por lo anterior, solicitó que la compañía respondiera a su queja y que disciplinara a su supuesto victimario; asimismo, pidió que, dado que su decisión de desvinculación fue consecuencia de la situación de angustia a la que estaba sometida, se protegiera su derecho al trabajo, debido proceso y derechos sexuales y reproductivos y, en consecuencia, se le volviera a “adjudicar” un contrato en las mismas o mejores condiciones laborales.

En primera instancia, tras la respuesta de la empresa demandada, el Juzgado 52 Civil Municipal de Bogotá (i) *negó* la protección de derecho de petición, por carencia actual de objeto, y (ii) *negó* la pretensión laboral relacionada con la adjudicación de un contrato laboral nuevo, por improcedente. En relación con lo primero, el juez constitucional verificó que el comité de convivencia laboral de la empresa demandada atendió la queja interpuesta, en el sentido de afirmar su incompetencia dado que la denunciante ya no estaba vinculada con la

empresa; y, respecto a lo segundo, el juez manifestó que no estaba probada la existencia de una situación de vulnerabilidad en la accionante como para desplazar las vías ordinarias de defensa.

Previo a definir de fondo el asunto, la Sala de Revisión (i) encontró acreditados los requisitos para efectuar un pronunciamiento de fondo y (ii) verificó que, respecto de la pretensión relacionada con el trámite de la denuncia por acoso o violencia sexual, no se configuraba la figura de la carencia actual de objeto. En esta dirección destacó que una respuesta dirigida a no tramitar la queja no era suficiente para satisfacer la garantía de los derechos invocados, en particular, del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, y que la desvinculación del presunto victimario de la empresa accionada no elimina la actual posibilidad de que la Corte Constitucional adopte medidas para reestablecer los derechos lesionados.

A continuación, procedió a establecer los problemas jurídicos por resolver, en los siguientes términos:

Primero: ¿lesiona un empleador privado el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el principio de igualdad y prohibición de discriminación en razón del género, el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencias y los derechos sexuales y reproductivos al omitir su deber de debida diligencia y corresponsabilidad en la prevención, investigación, juzgamiento y sanción de una situación de violencia y acoso sexual en el contexto laboral, amparado en el hecho de que la presunta víctima ya no está vinculada laboralmente?

Segundo: ¿constituye un acto discriminatorio por razón de género, que viola los derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones libres y justas, la decisión del empleador de aceptar la renuncia de una trabajadora de óptimo desempeño, pese a haberse retractado de la misma y de darse en un contexto en el que existen indicios que conducen a afirmar que su desvinculación fue consecuencia del género?

La Sala Tercera de Revisión atendió cada uno de estos problemas en un apartado diferente, cada uno de los cuales se refirió (i) al marco normativo y jurisprudencial pertinente, (ii) a los hechos acreditados y a los conceptos que contribuyeron a diagnosticar y/o a establecer medidas para la garantía de los derechos invocados y, finalmente, (iii) a la solución a la que se llegó.

En la *primera parte*, alusiva al primer problema jurídico, la Sala analizó los estándares constitucionales y de derecho internacional de derechos humanos sobre (i) el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, (ii) el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y (iii) el acoso laboral y el acoso por razón del género en el mundo del trabajo. Con fundamento en lo sostenido en estos acápites, luego, se resolvió el caso concreto.

Al respecto, encontró que la empresa desconoció su obligación de debida diligencia -y corresponsabilidad- en la prevención, investigación, juzgamiento y, de ser el caso, la sanción de la situación de acoso sexual en el contexto laboral que expuso la tutelante, en atención a que, en particular, el hecho de que la tutelante ya no fuera una trabajadora activa de la empresa no era una excusa para desconocer las obligaciones derivadas de la protección de los derechos al

trabajo en condiciones dignas, igualdad y no discriminación, a una vida libre de violencias en razón del género, y a los derechos sexuales y reproductivos.

La Sala Tercera de Revisión también advirtió que la política de prevención del acoso laboral y del acoso sexual en el contexto laboral que la empresa tenía no era adecuada para garantizar los derechos invocados, entre otras razones porque no prevé ninguna perspectiva diferencial, garante del deber de no tolerancia o neutralidad; la ruta única que consagra para este tipo de quejas, aunque no se descarta su adecuación contingente en algunos casos, no tiene en cuenta las circunstancias particulares en las que esta violencia ocurre; y, porque no es integral, esto es, no tiene impacto efectivo en la atención y corrección, protección, sanción y reparación. Todo esto, concluyó, repercute negativamente en la seguridad que se requiere para que la denuncia sea efectiva y libre de temores.

De otro lado, como un desarrollo de la faceta objetiva de protección de los derechos al trabajo y a una vida libre de violencias, se indicó que el Estado afecta, en particular, las facetas de disponibilidad, accesibilidad y aceptabilidad del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas cuando no efectúa las adecuaciones normativas necesarias para la creación de rutas y mecanismos de prevención de la violencia en razón del género en el contexto laboral, exhortando al gobierno Nacional a avanzar en esta dirección, atendiendo a la obligación establecida en el artículo 8 de la Ley 2365 de 2024 sobre la formación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral.

En la *segunda parte*, correspondiente al segundo problema jurídico, la Sala Tercera de Revisión (i) reiteró su jurisprudencia sobre la protección constitucional ante la discriminación en las relaciones laborales, (ii) precisó algunos aspectos esenciales sobre la renuncia y la retractación, y (iii) resolvió el caso concreto. Así, comprobó que (i) la renuncia presentada por la accionante el 28 de abril de 2023 fue objeto de retracto oportuno, por lo que no surtió efectos en cuanto a la terminación del vínculo laboral; (ii) la renuncia presentada por la accionante del 3 de mayo de 2023 no fue libre, voluntaria y espontánea, por lo que es ineficaz; (iii) la aceptación de la renuncia, por parte del empleador el 4 de mayo de 2023 consistió, en realidad, en un despido inducido de la trabajadora. Y que este despido, (iv) fue discriminatorio por razón del género y, por lo tanto, ineficaz.

Consecuentemente con las lesiones que se verificaron, la Sala Tercera de Revisión adoptó medidas dirigidas a restablecer, en la medida de lo posible, los derechos lesionados de la accionante.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

1. El 4 de junio de 2021, *Camila* suscribió contrato de trabajo por obra o labor determinada con la empresa *Applus Norcontrol Colombia Ltda*, para desempeñar el cargo de profesional especialista junior ingeniero mecánico³.

³ Expediente digital, 6. 007Respuesta Applus Norcontrol. p. 35.

2. La accionante afirmó haber conocido al señor *Esteban*, en el marco de la relación laboral, quien ejercía como coordinador del grupo de Aseguramiento Técnico PAT para Ecopetrol S.A., en su rol de empleado directivo en la empresa Applus y como su superior jerárquico⁴. Durante el primer encuentro, según su relato, él indagó sobre su situación personal, esto es, si tenía hijos o esposo; y ella respondió de manera negativa y agregó haber tenido la intención de consagrarse a la vida religiosa. Frente a esta última afirmación, la accionante indicó que él le contestó: “[q]ué desperdicio”⁵.

3. La tutelante narró que durante un evento de despedida de año de la empresa en diciembre de 2022, el señor *Esteban* le expresó su intención de iniciar una relación sentimental con ella; además, le indicó que siempre la defendería en el ámbito laboral. Ante estos comentarios, ella respondió que no le interesaba de “ninguna manera tener una relación sentimental con él” y que, también, respetaba la institución del matrimonio, haciendo alusión a que el señor *Esteban* estaba casado.

4. La accionante relató que en febrero de 2023, en el marco de una comisión para la que fue designada con tres ingenieros y el señor *Esteban* en la ciudad de Barrancabermeja, este último hizo una reservación para ella y para él en el mismo hotel, los días 9 y 10 de febrero, sin incluir a los demás ingenieros por falta de cupo. Contó que en el transcurso de la noche del 9 de febrero de 2023, el señor *Esteban* le reiteró su interés en iniciar una relación sentimental y en ayudarla en su trabajo, a lo cual ella respondió nuevamente que no estaba interesada.

5. Ante la persistencia y el acoso de su jefe, la actora expresó que se vio obligada a encerrarse en la habitación del hotel, pero que el señor *Esteban* continuó enviándole mensajes por la aplicación WhatsApp y llamándola. Enfatizó, asimismo, que por la intensidad del acoso, sintió el riesgo de que el señor *Esteban* intentara entrar a su habitación, al punto de contemplar salir y quedarse acompañada por el personal del hotel.

6. La tutelante indicó que, con motivo del acoso infringido, solicitó a la empresa que la reubicaran en otro proyecto sin poner de presente las razones que motivaban su petición. Así mismo, inició la búsqueda de un nuevo trabajo, con el fin de evitar que el acoso continuara.

7. La accionante detalló que el acoso se reanudó en abril de 2023, cuando el señor *Esteban* le volvió a insistir en mantener una relación y le aclaró que su esposa se encontraba fuera del país por 6 meses. Una vez más, ella rechazó sus propuestas.

8. La tutelante manifestó que las repetidas conductas de acoso le provocaron un sentimiento de “apatía hacia cualquier trato e interacción laboral” con el señor *Esteban*. Esto la llevó a *anunciar* su renuncia el 28 de abril de 2023 y a abandonar una reunión y salir del edificio en el que se encontraban. Aclaró que, pese a lo anterior y ante su necesidad de continuar trabajando, ese mismo día le pidió al señor *Esteban* que reconsiderara su manifestación de renuncia. Sin embargo, él insistió en que debería renunciar por el mal manejo que le dio a la situación, esto es, al haber dejado el edificio.

⁴ Expediente digital, 2. 002Anexos. pp. 3-5. Información consignada en la queja presentada ante Ecopetrol S.A.

⁵ Expediente digital, 1. 001Escrito tutela.

9. La accionante sostuvo que, después de formalizar su renuncia (que se dio el 3 de mayo de 2023⁶), se enteró de una oportunidad laboral en la misma empresa. Por ello, acudió al señor *Esteban* para solicitarle que la considerara para el cargo de ingeniero mecánico HVAC, dado el poder de contratación y despido de personal que él ejercía.

10. La tutelante señaló que, el 9 de mayo de 2023, presentó ante la empresa Applus Norcontrol Colombia Ltda., “queja de acoso sexual laboral y coacción para renunciar ejercida por señor *Esteban*”, en la que detalló los hechos mencionados⁷. Adicionalmente, de acuerdo con los anexos a la acción de tutela, el 31 de mayo de 2023, radicó una queja ante Ecopetrol S.A.

11. En la queja, la accionante señaló que el señor *Esteban* estaba bajo supervisión de la Gerencia de Servicios Compartidos de la entidad, y que había sufrido acoso sexual por parte de él. En el documento indicó que se vio obligada a renunciar a Applus Norcontrol Colombia Ltda. y que, tras dicha actuación, también presentó queja por acoso sexual ante la empresa accionada. Además, destacó que en la queja hizo referencia a otras dos mujeres que presuntamente habrían sido víctimas de conductas similares por parte del señor *Esteban*⁸.

12. No obstante, la tutelante enfatizó en que la empresa accionada no le remitió una respuesta formal, lo cual vulneraba su derecho a ser escuchada y a participar en el proceso para “asegurar el derecho a la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia sexual hacia mi persona y hacia las mujeres que puedan tener alguna interacción laboral presente y [a] futuro con el señor *Esteban*”. De igual manera, afirmó que la violencia de género por acoso sexual le ocasionó “*consecuencias a nivel psicológico y afectaciones a nivel económico*”, y que la demora en el proceso sugería que tales comportamientos eran tolerados y minimizados. Finalmente, indicó que presentó denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por los hechos relatados y detalló el número de la noticia criminal.

2. Acción de tutela

13. El 26 de junio de 2023, *Camila* presentó acción de tutela contra la empresa Applus Norcontrol Colombia Ltda., por considerar que desconoció sus derechos fundamentales de petición, trabajo, debido proceso y derechos sexuales y reproductivos⁹. Además, explicó que se vio obligada a renunciar a su estabilidad laboral por su salud mental, emocional y sexual.

14. Con fundamento en lo anterior, solicitó (i) proteger sus derechos fundamentales de petición, trabajo y debido proceso; (ii) tener en cuenta “los daños y afectaciones causados por el acoso sexual y el despido indirecto” ocasionado por el señor *Esteban*; (iii) ordenar a la empresa accionada responder la denuncia radicada el 9 de mayo de 2023, teniendo en cuenta los hechos que motivaron su renuncia. Además, que la respuesta sea digna y que no “condone

⁶ Si bien en la demanda la accionante no precisa la fecha en la presentó la renuncia, la presentación de la carta de renuncia aparece en los anexos que ella allega al trámite. Expediente digital, 2. 002Anexos.

⁷ *Ibidem*.

⁸ *Ibidem*. La accionante indicó los nombres y los números de teléfono de dichas mujeres.

⁹ Se incluyen aquí todos los derechos que la accionante alega como vulnerados, porque en la parte inicial del escrito mencionó la violación de sus derechos sexuales y reproductivos y derecho al trabajo y luego, en la parte final de la demanda, solicitó la protección de sus derechos de petición y debido proceso.

la violencia sexual y la vulneración” de sus derechos; (iv) iniciar un proceso disciplinario al referido señor, debido a su situación “y la comunicación de otras compañeras que han sido víctimas de lo mismo”; y, por último (v) adjudicarle un contrato laboral con las mismas obligaciones o en mejores condiciones¹⁰.

3. Admisión y respuesta de la acción de tutela

15. La acción de tutela fue repartida¹¹ el 26 de junio de 2023 al Juzgado 52 Civil Municipal de Bogotá, que, mediante Auto del 27 de junio de 2023, decidió admitirla y notificar a la empresa Applus Norcontrol Colombia Ltda., para que, en el término de 1 día, contestara la demanda¹².

16. El 28 de junio de 2023, la empresa Applus Norcontrol Colombia Ltda., a través de su representante legal¹³, solicitó declarar improcedente la acción de tutela, ya que la accionante contaba con otro mecanismo de defensa idóneo para reclamar la protección de sus derechos y porque no se trataba de una persona en situación de vulnerabilidad ni tampoco gozaba de estabilidad laboral reforzada. Asimismo, pidió que se negaran las pretensiones relacionadas con el reintegro y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir. Por último, resaltó que se oponía a la prosperidad de la tutela porque se había configurado la carencia actual de objeto por hecho superado, en la medida en que le brindó respuesta a la queja de acoso sexual en el contexto laboral presentada por *Camila*.

17. La empresa afirmó que la accionante presentó la queja ante el comité de convivencia de la empresa solo hasta el 7 de junio de 2023, esto es, luego de su retiro por voluntad propia. Además, aclaró que la accionante no informó a la empresa del presunto acoso sexual sufrido durante su relación laboral, sino varios días después de su renuncia, la cual no fue motivada por dichas razones, sino por motivos personales. En relación con la queja, explicó que el comité de convivencia laboral decidió no estudiarla, por cuanto había perdido competencia en el caso a partir de la renuncia de la accionante¹⁴.

18. Para complementar su respuesta, en los documentos adjuntos la empresa anexó la contestación que le brindó el comité de convivencia laboral a la accionante. En esta, explicó que no podía estudiarla porque *Camila* no tenía un vínculo laboral vigente, lo que le impedía “suscribir compromisos entre las partes involucradas” y “tratar de llegar a acuerdos o reuniones conjuntas”, según lo establecido por el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012. Así, determinó que no tenía competencia y cerró el caso¹⁵.

4. Decisión objeto de revisión

¹⁰ *Ibidem*. Obran en el expediente digital copias de los siguientes documentos: (i) captura de pantalla del correo electrónico mediante el cual la accionante envía la carta de renuncia a uno de los integrantes de la empresa; (ii) capturas de pantalla de WhatsApp de conversaciones entre la accionante y el señor *Esteban*; (iii) copia del correo electrónico por medio del cual la accionante radica la queja por acoso sexual ante la empresa accionada y copia del correo electrónico mediante el que la accionante envía la carta de renuncia; (iv) copia de la queja presentada ante Ecopetrol S.A.; y (v) copia de una grabación.

¹¹ Expediente digital, 3. 004Acta reparto.

¹² Expediente digital, 4. 005Admite tutela.

¹³ Expediente digital, 6. 007Respuesta Applus Norcontrol. pp. 39-43. En esta respuesta, la empresa adjuntó, entre otros: (i) Certificado de Existencia y Representación Legal; (ii) copia de la carta de renuncia de la accionante; (iii) copia del correo electrónico mediante el que la remite y su respectiva aceptación con fecha del 4 de mayo de 2023; (iv) la carta de aceptación del caso emitida por la secretaria del comité de convivencia laboral de Applus; y (v) la respuesta de la queja identificada con el serial CCC-2023-002.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*, pp. 36-37.

19. Mediante Sentencia del 10 de julio de 2023¹⁶, el Juzgado 52 Civil Municipal de Bogotá (i) negó la protección de derecho de petición, por carencia actual de objeto; y (ii) negó, por improcedente, la pretensión laboral relacionada con la adjudicación de un contrato laboral nuevo. En relación con lo primero, el juez constitucional verificó que el comité de convivencia laboral de la empresa demandada atendió la queja interpuesta, en el sentido de afirmar su incompetencia dado que la denunciante ya no estaba vinculada; y, respecto a lo segundo, el Juez indicó que no estaba probada la existencia de una situación de vulnerabilidad en la accionante como para desplazar las vías ordinarias de defensa.

5. Trámite de selección

20. El expediente de tutela fue escogido para revisión por la Sala de Selección Número Nueve mediante el Auto del 26 de septiembre de 2023, notificado el 10 de octubre del mismo año¹⁷, fecha en la que fue repartido a la magistrada ponente¹⁸.

6. Actuaciones en sede de revisión: pruebas y suspensión de los términos

21. Con fundamento en el artículo 64 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, la magistrada ponente –en una oportunidad– y la Sala Tercera de Revisión –en tres ocasiones– decretaron las pruebas que se estimaron necesarias para fallar este asunto. A continuación, se refieren dichos requerimientos y las intervenciones allegadas; sin embargo, una mención amplia a estas últimas se efectuará al momento de estudiar el caso concreto, en el evento de que se supere el análisis de procedencia formal de la acción de tutela.

22. Primero. Auto del 18 de diciembre de 2023¹⁹ suscrito por la magistrada ponente. Solicitó a la accionante informar sobre (i) su situación socio-económica actual y (ii) el estado de las actuaciones judiciales que ha promovido, y precisar (iii) si los hechos que motivaron el amparo constitucional se mantuvieron con posterioridad a la presentación de esta, entre otros aspectos. A la empresa accionada le solicitó información sobre (i) la relación de la empresa Applus con Ecopetrol, en atención a que la accionante indicó que dicha empresa estaba enterada de la situación de acoso sexual en el contexto laboral que motiva esta acción, (ii) la existencia interna de protocolos para la atención de quejas relacionadas con asuntos de acoso y/o abuso sexual en el escenario laboral, y (iii) la existencia de otras quejas contra el jefe inmediato de la tutelante y su situación laboral actual, entre otros aspectos.

23. Transcurrido el término concedido, la empresa allegó la información requerida y la tutelante no se pronunció. Dentro de la oportunidad establecida en el auto en mención, se realizó el traslado de las pruebas allegadas²⁰.

¹⁶ Expediente digital, 7. 008Tutela niega improcedente.

¹⁷ Expediente digital, 3. Constancia estado de selección.

¹⁸ Expediente digital, 4. Reparto expediente.

¹⁹ Expediente digital, 5. Auto de pruebas.

²⁰ Expediente digital, 10. Oficio OPT-A-009, traslado de pruebas.

24. Segundo. Auto del 2 de febrero de 2024²¹ emitido por la Sala Tercera de Revisión. A través de esta providencia, la Sala (i) reiteró algunas pruebas decretadas en la primera providencia y que no se allegaron; (ii) formuló un cuestionario adicional a la empresa demandada, a partir de la respuesta obtenida con ocasión del auto inicial, y (iii) solicitó algunos conceptos a expertos²² sobre el tema de la controversia.

25. En síntesis, la Sala pidió a la accionante que proporcionara la información requerida en el Auto de pruebas del 18 de diciembre de 2023, y a la empresa Applus que precisara el rol laboral de *Esteban* respecto de la tutelante y el alcance de las rutas internas para las denuncias por acoso laboral y por acoso sexual en el contexto laboral. Al Ministerio del Trabajo le solicitó que allegara información sobre la política pública adoptada y promovida para prevenir hechos constitutivos de violencia contra la mujer por razón del género en el contexto laboral y concepto sobre la adecuación de los comités de convivencia laboral para atender quejas relacionadas con acoso sexual en ese escenario.

26. Finalmente, la Sala Tercera de Revisión invitó a varias organizaciones a dar concepto sobre: (i) los estándares nacionales e internacionales que deberían ser tenidos en cuenta para construir en contextos laborales protocolos de atención en casos de violencias contra la mujer por razón del género; (ii) la pertinencia de que los protocolos de atención a las violencias contra la mujer por razón de género en contextos laborales, en especial, en casos de acoso y/o abuso sexual, que coincidieran, en todo o en parte, con las rutas de atención para acoso laboral, y (ii) la adecuación del comité de convivencia laboral constituido bajo la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo²³, para atender quejas por acoso y/o abuso sexual en el entorno laboral.

27. Se recibieron las intervenciones de Applus, del Ministerio del Trabajo y del grupo de investigación de la Universidad Nacional de Colombia “Justicia Real”.

28. La Secretaría General de la Corte, mediante informe del 26 de febrero de 2024²⁴, indicó que se había dado traslado a las partes de las pruebas allegadas, sin que se hubiera recibido respuesta adicional.

29. Tercero. Auto del 12 de abril de 2024 adoptado por la Sala Tercera de Revisión. En atención a que el Ministerio del Trabajo resaltó “la desarticulación [de los empleadores] con las ARL que deberían apoyar en estos procesos [adelantados por los comités de convivencia laboral]”²⁵, la Sala Tercera convocó a algunas aseguradoras de riesgos laborales²⁶ para conocer su posición sobre esta materia. Se allegaron las intervenciones de la Administradora de

²¹ Expediente digital, 14. Auto de pruebas y suspensión.

²² En específico, invitó a Women’s Link Worldwide; a la Corporación Humanas Colombia; a Sisma Mujer; a las facultades de Derecho de las universidades de los Andes - Grupo de Investigación de Derecho y Género y Nacional de Colombia - Grupo “Justicia Real”; a la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario - Línea de Derecho y Género, y a la Escuela de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia.

²³ “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, expedida por el Ministerio de Trabajo.

²⁴ Expediente digital, 30. Informe de cumplimiento.

²⁵ De conformidad con lo establecido en los artículos 12 de la Ley 1562 de 2012 y 12 de la Resolución No. 652 de 2012, las aseguradoras de riesgos laborales [ARL] están llamadas a contribuir en la capacitación a los empleadores públicos y privados para el funcionamiento de los comités de convivencia laboral, promover la capacitación de los integrantes de dichos comités y, en general, brindar asesoría sobre la erradicación de conductas de acoso, en todas sus modalidades, en el escenario laboral.

²⁶ La Sala invitó a las aseguradoras de riesgos laborales Sura, Positiva, Seguros Colpatria, ARL Colmena, seguros Bolívar, y a Fasecolda - Cámara Técnica de Riesgos Laborales.

Riesgos Laborales AXA Colpatría Seguros de Vida S.A., Fasescolda, Positiva Compañía de Seguros S.A. y Administradora de Riesgos Laborales de la Compañía de Seguros Bolívar.

30. De acuerdo al informe del 7 de mayo de 2024²⁷, la Secretaría General de la Corte Constitucional dio cuenta de las referidas intervenciones así como del traslado efectuado a las partes el 23 de abril del mismo año.

31. Cuarto. Auto del 14 de mayo de 2024 de la Sala Tercera de Revisión. En esta última ocasión, la Sala (i) insistió en el requerimiento que había efectuado a la accionante en sus primeras providencias para que allegara información sobre los hechos aducidos en la acción de tutela; (ii) instó a la empresa Applus a que precisara algunos aspectos adicionales y remitiera el reglamento interno de trabajo; (iii) convocó a otras autoridades y expertos²⁸ sobre asuntos relacionados con la decisión de fondo de este asunto; (iv) pidió información a Ecopetrol sobre su actuación en la queja presentada por la tutelante contra *Esteban* y, por último, (v) preguntó a la Fiscalía Local competente sobre la existencia de la denuncia presentada por *Camila* por los hechos de acoso sexual por ella advertidos en el marco de este trámite constitucional.

32. En atención a lo anterior, se recopilaron las intervenciones de Applus, Ecopetrol - Coordinadora de Investigaciones de Cumplimiento, Ministerio de la Igualdad y Equidad - Oficina Jurídica, Fiscalía 3 Delegada ante los Jueces Penales Municipales y Promiscuos de Barrancabermeja - Santander, Laboratorio contra el Acoso de la Universidad de los Andes y Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT²⁹. Efectuados los traslados respectivos, conforme a lo informado por la Secretaría General de este Tribunal, se recibió memorial de Applus.

33. Por otro lado, a través de algunas de las providencias mencionadas³⁰ y de conformidad con lo establecido en el inciso 2 del artículo 64 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, la Sala Tercera de Revisión decretó y mantuvo la suspensión de términos en este asunto. Según lo establecido en el Auto del 14 de mayo de 2024, esta suspensión permaneció por dos (2) meses adicionales, cuyo alcance fue determinado por el Auto del 23 de agosto de 2024³¹.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

²⁷ Expediente digital, 45. Informe de cumplimiento Auto 12-Abr.2024.pdf.

²⁸ Convocó al Ministerio de la Igualdad y Equidad, a la Central Unitaria de Trabajadores - CUT, a la Confederación General del Trabajo -CGT, a la Escuela Nacional Sindical, al Proyecto Digna de la Universidad de los Andes, a Juliana Morad Acero, a Lina Buchely, a María del Pilar Carmona, a la Corporación Artemisas, a Women's Link Worldwide; a la Corporación Humanas Colombia, a la Red ILAW y a la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario - Línea de Derecho y Género.

²⁹ Mediante el Auto del 23 de agosto de 2024 suscrito por la magistrada sustanciadora, se ordenó que, por secretaría general, se diera el traslado de las respuestas allegadas por el Laboratorio contra el Acoso de la Universidad de los Andes, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT y la Fiscalía 3 Delegada ante los Jueces Penales Municipales y Promiscuos de Barrancabermeja - Santander. Expediente digital, 45. Informe de cumplimiento Auto 12-Abr.2024.pdf.

³⁰ Autos del 2 de febrero de 2024 y del 12 de abril de 2024.

³¹ Expediente digital, 69. Auto_Ordena_Traslado_Pruebas_Actualiza_Término_23-Ago-24.pdf. El traslado allí ordenado, conforme al informe secretarial del 3 de septiembre de 2024 se efectuó el 26 de agosto, por lo cual, los tres (3) días se vencieron el 29 de agosto. A partir del día siguiente, 30 de agosto, inició el conteo de los 2 meses establecidos para la suspensión por el Auto del 14 de mayo de 2024.

34. La Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para conocer el fallo emitido dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con la Constitución y las normas reglamentarias³²; y, en virtud del Auto del 26 de septiembre de 2023³³, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Nueve, que escogió el expediente bajo estudio.

2. Examen de procedencia formal de la acción de tutela

35. De acuerdo con lo previsto por el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela es un mecanismo de carácter residual, preferente y sumario de defensa de derechos fundamentales. Su procedencia exige la verificación de las siguientes exigencias: (i) *legitimación en la causa por activa*, referida a la posibilidad con la que cuenta toda persona que considere amenazados o lesionados sus derechos de invocar, por sí misma o por medio de un tercero que actúe en su nombre³⁴, una solicitud de amparo constitucional; (ii) *legitimación en la causa por pasiva*, según la cual el amparo procede por la acción u omisión de una autoridad pública o, excepcionalmente, de particulares³⁵; (iii) *inmediatez*, que exige que la tutela se presente en un plazo razonable, contado desde el momento de la supuesta vulneración o amenaza³⁶; y (iv) *subsidiariedad*, que implica verificar que no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles; o que, existiendo, no resultan idóneos o eficaces³⁷ para el caso concreto; o cuando, aun siéndolo, se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable y se utiliza como mecanismo transitorio³⁸.

36. Este análisis, en casos como el presente, exige ser abordado con enfoque de género. Esto es especialmente relevante cuando los hechos que motivan la petición de amparo sugieren que la tutelante, participante de una relación por sí misma desequilibrada en términos de poder, podría ser víctima de violencia basada en género³⁹. La aplicación de este lente, con todo, aunque flexibiliza el examen, no compromete la exigencia de que se acrediten los requisitos necesarios para que el juez de tutela asuma el estudio del asunto planteado.

37. Con fundamento en lo anterior, la Sala advierte que la acción de tutela presentada por *Camila* es procedente, porque cumple con tales presupuestos, como pasa a explicar.

38. *Legitimación en la causa por activa*. La acción de tutela fue presentada por *Camila* en nombre propio; esto es, a quien presuntamente le vulneraron sus derechos fundamentales de petición, trabajo, debido proceso y derechos sexuales y reproductivos. Por lo anterior, este requisito está satisfecho.

³² En particular los artículos 86 y 241.9, de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

³³ Expediente digital, 2. Sala A - Auto de selección.

³⁴ Según el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, este requisito se satisface cuando la acción es ejercida (i) directamente, esto es, por el titular del derecho fundamental que se alega vulnerado; (ii) por medio de representantes legales, como en el caso de los menores de edad, los incapaces absolutos y las personas jurídicas; (iii) mediante apoderado judicial; (iv) por medio de agente oficioso; o (v) por parte del Defensor del Pueblo y los personeros municipales. Ver sentencias T-290 de 2021 y T-237 de 2023.

³⁵ Artículo 5 y 10 del Decreto 2591 de 1991. Ver Sentencia T-425 de 2022.

³⁶ Ver sentencias SU-961 de 1999 y T-237 de 2023.

³⁷ Según la jurisprudencia constitucional, un mecanismo judicial es idóneo cuando es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y es eficaz cuando está diseñada para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados. Ver Sentencia T-400 de 2022.

³⁸ Según el inciso 3 del artículo 86 de la Constitución, el inciso 1 del artículo 6 y el artículo 8 del Decreto Ley 2591 de 1991. Ver sentencias T-195 de 2017; T-293 de 2017; T-290 de 2021 y T-237 de 2023.

³⁹ Corte Constitucional, sentencias C-111 de 2022 y T-400 de 2022.

39. *Legitimación en la causa por pasiva.* De conformidad con los supuestos en los que esta acción constitucional es procedente frente a particulares⁴⁰, la Sala de Revisión concluye que la empresa Applus está llamada a ser convocada por la tutelante en tanto, en su condición de empleadora, habría lesionado los derechos cuya protección invoca.

40. En relación con la subordinación en el marco de relaciones de trabajo, situación que se verifica en este evento, la jurisprudencia constitucional ha definido que hace referencia a la situación en la que se encuentra una persona cuando tiene la obligación jurídica de acatar las órdenes de un tercero, como consecuencia de un contrato o relación jurídica determinada que ubica a ambas partes en una situación jerárquica.

41. Además, como se mencionó en las sentencias T-140 de 2021 y T-415 de 2023⁴¹, es imprescindible reconocer también el estado de *indefensión* de la señora *Camila*, en tanto, según lo indicado por ella, estuvo expuesta a una situación de sujeción en un contexto de asimetría de poder exacerbado por la violencia en razón del género.

42. Sobre este último aspecto la Sala precisa que no está efectuando valoración alguna sobre la conducta del presunto agresor; la indefensión frente a la empresa radica en la exposición de la accionante a escenarios de desprotección ante quien ostenta el deber de debida diligencia en la indagación sobre este tipo de hechos, escenarios que superan la relación desigual que emana del vínculo subordinante.

43. *Inmediatez.* La acción de tutela fue presentada de manera oportuna. La renuncia de la accionante fue aceptada el 4 de mayo de 2023 y la queja por acoso sexual se presentó el 9 de mayo de 2023⁴², mientras que la acción de tutela se radicó el 26 de junio de 2023. Como se advierte, el espacio de tiempo transcurrido entre las conductas acusadas de generar la lesión de los derechos fundamentales y la presentación de la tutela es razonable y oportuno, pues entre uno y otro evento transcurrió apenas un mes y medio.

44. *Subsidiariedad.* La acción de tutela también satisface este requisito, pues la señora *Camila* invoca la protección de sus derechos como consecuencia, en esencia, de omisiones de la empresa Applus tras conocer su queja por presuntos hechos de violencia en razón del género en el contexto laboral, motivantes, según afirmó, de su renuncia al empleo que venía desempeñando en dicha compañía.

⁴⁰ Estos eventos están relacionados con quienes: (i) prestan de servicios públicos; (ii) actúan afectando grave y directamente el interés colectivo; y (iii) respecto de quienes el/la accionante está en un estado de *indefensión*, concepto de carácter fáctico que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra; o de *subordinación*, entendida como la existencia de una relación jurídica de dependencia, como la que se presenta entre las trabajadoras frente a sus empleadores. Ver sentencias T-626 de 2016; T-532 de 2020; T-140 de 2021 y T-425 de 2022.

⁴¹ Esta última decisión, además de hacer referencia explícita al elemento subordinación, precisó que “[b]ajo esa línea interpretativa, consideró la Corte en dicha oportunidad que la legitimación en la causa por pasiva de la accionada encontraba igualmente su sustento en el hecho de advertir una situación de indefensión como consecuencia “(...) de una posible discriminación por la condición de mujer de la accionante que rebasa la asimetría de poder existente en una relación laboral”.

⁴² Sobre esta fecha existe discusión por Applus, en la medida en que, como se verá más adelante, se cuestionó que la queja no se allegara por medio de las vías establecidas internamente por la empresa. Para efectos del requisito de subsidiariedad, sin embargo, se toma esta fecha en razón a que en ese momento se acreditó que la tutelante remitió su documento a la empresa.

45. Lo primero que debe recordarse es que, en asuntos en los que se cuestiona el actuar de un empleador ante hechos de acoso, la Ley 1010 de 2006⁴³ establece la obligación de adoptar medidas preventivas, correctivas y sancionatorias (art. 9). Además, el párrafo 2 del artículo 9, establece que la omisión de la adopción de las medidas preventivas y correctivas de la situación por parte del empleador se entenderá como tolerancia a la misma⁴⁴, mientras que dispone de rutas externas –por ejemplo, ante los inspectores municipales de policía– para atender estos reclamos. La Corte Constitucional ha indicado, sin embargo, que las medidas preventivas y correctivas no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, siendo instrumentos de carácter administrativo⁴⁵.

46. En esta ocasión, además, la presentación de la queja por presuntos actos de violencia sexual en razón del género se dio luego de que la trabajadora, ahora tutelante, presentara su renuncia, por lo cual, no es claro que a través de la vía interna –ante el comité de convivencia laboral– o de la externa –ante los inspectores municipales de policía– se pueda obtener un pronunciamiento al respecto; de hecho, en el marco de este trámite constitucional, se verificó que el comité de convivencia laboral de la empresa no asumió de fondo la queja presentada porque *Camila* ya no trabajaba con Applus.

47. La Ley 1010 de 2006 también prevé el tratamiento sancionatorio por acoso y consagra la terminación del contrato sin justa causa en el contexto laboral privado. La autoridad competente para asumir su conocimiento es el juez del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos (arts. 10 y 12)⁴⁶. No obstante, en este caso, la situación planteada por la accionante desborda la discusión propia de un escenario laboral, en tanto se cuestiona la existencia misma de protocolos y rutas adecuadas para atender hechos de violencia o acoso sexual en el ámbito laboral. En esa medida, una perspectiva integral va más allá de aquellas garantías que subyacen a la acción judicial indicada.

48. De otro lado, ante la pretensión de la accionante relacionada con la adjudicación de un nuevo contrato laboral por la empresa demandada, estima la Sala que la vía judicial ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral tampoco tiene aptitud para brindar una protección integral de los derechos presuntamente vulnerados, por lo cual este caso se analizará como mecanismo definitivo. Ello, en razón a que, en la misma línea argumentativa, no se trata de discutir solamente si en este caso la renuncia de *Camila* fue libre y voluntaria, sino de estudiar y proteger el derecho a una vida libre de violencias basadas en género en un contexto laboral, a partir, entre otros factores, de la valoración de la actuación de la empresa ante la queja por acoso sexual y del contexto más

⁴³ “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

⁴⁴ Frente a esta conducta, el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, establece que será sancionada con multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-007 de 2019.

⁴⁶ Sobre la aptitud del proceso especial en casos de acoso laboral previsto en la Ley 1010 de 2006, en reciente Sentencia T-141 de 2024 indicó que: “[e]n tal virtud, la acción de tutela no es, en principio, el mecanismo adecuado para resolver controversias laborales, pues para ello existe el proceso especial ante la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, regulado en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. En la sentencia SL212 de 2023, la Sala de Descongestión Laboral No. 4 de la Corte Suprema de Justicia insistió en que mediante un proceso ordinario laboral no es posible la declaración de existencia de conductas de acoso laboral, pues tal estudio y declaración solo es susceptible de efectuarse en el marco del proceso especial contemplado para el efecto en el artículo 18 la Ley 1010 de 2006, modificado por la Ley 2209 de 2022, el cual cuenta con un término de caducidad de tres años. Por ende, en abstracto y en general, el proceso especial contemplado en la ley es un escenario idóneo para garantizar los derechos fundamentales en el marco de este tipo de controversias”.

general y de posible violencia en razón del género en el que se dio la desvinculación.

49. Finalmente, la Sala no pasa por alto que la señora *Camila* denunció los presuntos hechos de acoso ante la Fiscalía General de la Nación, sin embargo, dicho medio tampoco impacta la satisfacción del requisito de subsidiariedad en este caso porque la actuación de la autoridad penal tiene por objeto pronunciarse sobre la presunta comisión de un hecho punible de una persona individualmente considerada, mientras que la petición de amparo se dirige a determinar si la empresa cuestionada cumplió con sus obligaciones de protección frente a los derechos de la tutelante a un trabajo digno y justo, y a una vida libre de violencias en razón del género. Así, el objeto de esa acción ni siquiera coincide con el de este amparo, que no está dirigido a establecer presuntas responsabilidades penales -ni de ningún tipo- respecto del señor *Esteban*.

50. Así las cosas, el presente caso cumple con el requisito de subsidiariedad, por lo que la tutela se analizará como mecanismo definitivo y preferente.

51. Superado el estudio de procedencia formal de la solicitud de amparo, es necesario que la Sala Tercera de Revisión se pronuncie sobre la posible configuración de una carencia actual de objeto por hecho superado -parcial-, en atención a lo indicado por el juez de primera instancia.

3. No se configura la carencia actual de objeto -parcial- por hecho superado o daño consumado

52. Para el Juez 52 Municipal de Bogotá la accionante solicitó el amparo constitucional con dos pretensiones fundamentales, la primera, obtener respuesta sobre el trámite de su queja de acoso sexual en el contexto laboral contra su ex jefe inmediato y, la segunda, conseguir el reintegro a la empresa demandada luego de la renuncia que presentó, según informó, por la situación de acoso sexual en el contexto laboral de la que manifestó ser víctima. Respecto de la primera pretensión, el Juez encontró configurada la carencia actual de objeto por hecho superado y, en consecuencia, *negó* las pretensiones. En opinión de la Sala, esta actuación obedece al desconocimiento de la obligación del juez de adoptar el enfoque diferencial de género en los asuntos sometidos a su consideración y a los cuales subyacen presuntos hechos de violencia en contra de la mujer por razón del género, como se pasa a justificar.

53. De acuerdo con la Sentencia SU-122 de 2022, esta Sala reitera que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desarrollado el concepto de carencia actual de objeto bajo el entendido que se configura cuando “la alteración o el desaparecimiento de las circunstancias que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos pierden su razón de ser como mecanismo extraordinario de protección judicial”⁴⁷. En particular, la acreditación de esta figura por “hecho superado” se verifica cuando la situación se ha revertido o corregido por *voluntad* del accionado.

54. Para el Juzgado, la respuesta del Comité de Convivencia Laboral allegada por la empresa demandada era suficiente para encontrar garantizado el derecho de petición que, en su consideración, estaba involucrado en esta solicitud de

⁴⁷ Corte Constitucional, sentencias SU-225 de 2013; T-481 de 2016 y SU-655 de 2017; citadas por la Sentencia SU-522 de 2019.

protección. En particular, el Juzgado tuvo en cuenta que en la respuesta del Comité se indicó a la accionante que:

“(…) En esta reunión los miembros del comité de convivencia de Applus estuvieron de acuerdo en que, pese a las denuncias reportadas por usted en su queja, el estudio de su caso no puede llevarse a cabo por el Comité toda vez que usted ya no es trabajadora de la compañía, en virtud de su renuncia formalizada por correo electrónico y concretada el 5 de mayo de 2023 y por tal razón el Comité perdió competencia.

(…)

Es importante enfatizar en que según la Resolución 652 de 2012, artículo 4 son funciones de los comités de convivencia las siguientes:

(…)

Así entonces y puesto que al no hacer parte de usted de la compañía desde el pasado 5 de mayo, este comité no podría suscribir compromisos entre las partes involucradas tal como lo establece la resolución antes mencionada, y tampoco se podrá tratar de llegar a acuerdos o reuniones conjuntas y por esta razón el comité no es competente para tramitar el asunto y opta por cerrar el caso (…).”

55. La Sala Tercera de Revisión considera que es cierto que a la solicitud de la accionante sobre la atención de su denuncia de acoso sexual en el contexto laboral subyace el derecho de petición; sin embargo, la protección pedida no se detiene ahí, dado que están involucrados el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias y los derechos sexuales y reproductivos, por lo cual, cualquier respuesta no era suficiente para encontrar por superada la vulneración invocada.

56. En esta dirección, de haberse establecido correctamente el problema constitucional que trascendía a la reclamación sobre el acoso, el juez debió analizar si el hecho de que la accionante no se encontrara vinculada a la empresa relevaba al Comité de analizar una conducta respecto de quien, para ese momento, era su empleado. Esta omisión, atribuida a la ausencia de la activación del enfoque diferencial mencionado, impedía concluir la acreditación de la carencia que afirmó.

57. Por otro lado, tampoco se configura una carencia actual de objeto por daño consumado, el cual se manifiesta cuando “la afectación de los derechos del accionante se perfeccionó, por lo que el juez, en principio, no puede tomar medidas para que cese la vulneración o amenaza”⁴⁸. Esta figura la estudia la Sala de Revisión en la medida en que la accionante, entre otras, pretende que la queja por acoso sexual se tramite respecto del señor *Esteban*, y la empresa Applus certificó que actualmente él ya no labora para dicha compañía, lo que dificultaría una orden en tal dirección.

58. Este argumento tiene algún grado de fuerza persuasiva, pero, tal como se explicará más adelante, con la presentación de una denuncia por acoso laboral o sexual en el contexto del trabajo se activan diversas obligaciones para el empleador, dirigidas, no solo a corregir la situación respecto del presunto victimario, sino a atender y proteger a la denunciante. Así, en tanto aún se podrían reparar los derechos de la accionante, en caso de que se compruebe su lesión, bajo la lectura del papel central que deben tener quienes denuncian

⁴⁸ Corte Constitucional, Sentencia SU-122 de 2022.

violencia y acoso en razón del género en estos procesos, se concluye que no se acredita este fenómeno.

59. Para la Sala, en tanto no se configura la carencia actual de objeto, es necesario continuar con el estudio de fondo del asunto sometido a consideración.

4. Planteamiento de los problemas jurídicos y metodología para su resolución

60. De conformidad con lo expuesto, corresponde a la Sala estudiar de fondo los siguientes problemas jurídicos:

Primero: ¿lesiona un empleador privado el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el principio de igualdad y prohibición de discriminación en razón del género, el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencias, y los derechos sexuales y reproductivos al omitir su deber de debida diligencia y corresponsabilidad en la prevención, investigación, juzgamiento y sanción de una situación de violencia y acoso sexual en el contexto laboral, amparado en el hecho de que la presunta víctima ya no está vinculada laboralmente?

Segundo: ¿constituye un acto discriminatorio por razón de género, que viola los derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones libres y justas, la decisión del empleador de aceptar la renuncia de una trabajadora de óptimo desempeño, pese a haberse retractado de la misma y de darse en un contexto en el que se ha informado sobre presuntos hechos de acoso sexual por un superior jerárquico y en el que existen indicios que conducen a afirmar que la desvinculación obedeció al género?

61. Esta formulación tiene sustento en los hechos expuestos por la demandante en su escrito inicial y, también, en el ejercicio de las competencias interpretativas del juez constitucional. Por lo cual, aunque inicialmente se invocaron varios derechos fundamentales, entre ellos el debido proceso, el derecho de petición, el examen se enfocará en los bienes constitucionales referidos en los problemas jurídicos, en tanto alrededor de ellos se permite una comprensión integral del asunto planteado.

62. Sobre esto último, precisa la Sala Tercera de Revisión que la acción de tutela tiene un carácter informal y que su finalidad última consiste en garantizar la vigencia de los derechos fundamentales. Por esta razón, como lo ha dicho la Corte Constitucional en otras oportunidades, es posible que el juez de amparo, a partir de los hechos acreditados, adecue los derechos sobre los cuales efectuará un pronunciamiento y proponga remedios que incluso no fueron planteados en el escrito inicial, en ejercicio de las facultades de fallar más allá de lo pedido o incluso sobre lo no pedido (*ultra y extra petita*). Acudiendo a esta competencia, en consecuencia, los problemas jurídicos a analizar en este caso tendrán como referente los bienes constitucionales que de mejor manera dan cuenta de conflicto planteado⁴⁹.

⁴⁹ Sobre el ejercicio de la competencia del juez constitucional de fallar más allá de lo pedido e incluso por fuera de lo pedido ver, entre otras, las sentencias T-310 de 1995; T-553 de 2008; T-001 de 2021 y, T-330 de 2022.

63. Además, para el orden en el estudio de los problemas jurídicos y la estructura de esta ponencia, se tiene en cuenta que (i) la petición inicial y fundamental de la accionante involucra la activación efectiva de las rutas en el contexto laboral de debida diligencia del empleador, y que (ii) la aplicación de la debida diligencia cuando, por diferentes motivos, la trabajadora no se encuentra vinculada, constituye un aspecto a explorar por la Corte Constitucional; por lo cual, (iii) en primer término se abordará lo relacionado con la prevención, investigación, juzgamiento y sanción de toda forma de violencia contra la mujer en razón del género, y el tema de un posible reintegro se analizará en segundo lugar, reiterando la jurisprudencia al respecto.

64. Para atender los problemas formulados, y los asuntos inescindiblemente relacionados a los mismos, la Sala Tercera de Revisión dividirá su estudio en dos partes, cada una de las cuales se referirá (i) al marco normativo y jurisprudencial pertinente, (ii) a los hechos acreditados y a los conceptos que contribuyen a diagnosticar y/o a establecer medidas para la garantía de los derechos invocados y, finalmente, (iii) se asumirá el análisis concreto.

Primera parte: el deber de debida diligencia -y corresponsabilidad- en la prevención, investigación, juzgamiento y sanción de la situación de acoso sexual en el contexto laboral no depende de la existencia de un vínculo laboral

65. La Sala Tercera de Revisión tendrá en cuenta en este asunto las interrelaciones de dos ordenamientos jurídicos, por un lado, aquél dirigido a la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y, por otro, el previsto en materia laboral para garantizar un trabajo digno, en particular ajeno a prácticas discriminatorias que conduzcan al acoso y, en particular, al de orden sexual.

66. Para ello, entonces, abordará los siguientes acápites: (i) el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias; (ii) el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas; (iii) el acoso laboral y el acoso por razón del género en el mundo del trabajo; y, finalmente, (iv) examinará el caso planteado.

5. El derecho de las mujeres a vivir a una vida libre de violencias. Reiteración de jurisprudencia⁵⁰

67. La Corte Constitucional ha sostenido que el ordenamiento jurídico colombiano protege de manera reforzada los derechos de la mujer, siguiendo los postulados de la Constitución Política de 1991 que establece la igualdad ante la ley, sin discriminación por razones de género (arts. 13 y 43); la igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones familiares (art. 42); el reconocimiento de que los hombres y las mujeres tienen iguales derechos y oportunidades (art. 43) y la protección especial a la mujer en el escenario laboral (art. 53).

68. En su jurisprudencia, la Corte Constitucional ha reconocido que la histórica desigualdad y discriminación que ha enfrentado este grupo poblacional⁵¹,

⁵⁰ Este apartado sigue de cerca algunas consideraciones sostenidas en la Sentencia T-526 de 2023, párr. 166 y ss.

⁵¹ Cfr. Sentencia C-371 de 2000 “No hay duda alguna de que la mujer ha padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo. Aun cuando hoy, por los menos formalmente, se reconoce igualdad entre hombres y mujeres, no se puede desconocer que para ello las mujeres han tenido que recorrer un largo camino. // Baste recordar que

constituye un “fenómeno de innegable existencia”⁵². La lucha por la igualdad de género es, entonces, una prioridad continua, al amparo de la proscripción de toda forma de discriminación contra la mujer y del rechazo a la violencia a la que tradicionalmente ha sido sometida –física, psicológica, estructural, cultural–, determinando que cualquier forma de discriminación en su contra es, en sí misma, una forma de violencia contra ella⁵³.

69. A nivel internacional, los sistemas universal y regional de protección de los derechos humanos han adoptado diferentes instrumentos en procura de la garantía de los derechos de las mujeres. En el primero, el más importante es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵⁴ (CEDAW por sus siglas en inglés). Su trascendencia radica en que contiene las principales obligaciones que deben cumplir los Estados miembros para evitar la discriminación, que, a su vez, han sido el punto de partida para la creación de los estándares de protección en el ámbito público y privado, por parte de organizaciones y tribunales internacionales⁵⁵.

70. De otra parte, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer⁵⁶ ha sido entendida por la jurisprudencia de esta Corte como una pauta de interpretación que señala el alcance de las normas domésticas e internacionales, al reconocer que la discriminación contra la mujer constituye una verdadera vulneración de los derechos humanos⁵⁷. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, reconoció “que la eliminación de la violencia contra la mujer es esencial para la igualdad, el desarrollo y la paz y atribuye por primera vez responsabilidades a los Estados por dichos actos”⁵⁸.

71. Por su parte, las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos⁵⁹ e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “*Convención de Belém do Pará*” (1995)⁶⁰ son referentes para la garantía de los derechos de las mujeres. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha considerado, entre otros, los siguientes estándares obligacionales para el Estado⁶¹: actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, y sancionar con celeridad y sin dilación todos los actos de violencia contra las mujeres, cometidos tanto por actores estatales como no estatales; garantizar la

bien entrado el siglo veinte, las mujeres en Colombia tenían restringida su ciudadanía, se les equiparaba a los menores y dementes en la administración de sus bienes, no podían ejercer la patria potestad, se les obligaba a adoptar el apellido del marido, agregándole al suyo la partícula “de” como símbolo de pertenencia, entre otras limitaciones.” Ver también, la Sentencia C-101 de 2005..

⁵² Corte Constitucional, Sentencia SU-080 de 2020..

⁵³ Sentencia T-140 de 2021, reiterada en la Sentencia T-415 de 2023.

⁵⁴ Ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

⁵⁵ Conviene señalar que el Comité de la CEDAW ha emitido varias recomendaciones relacionadas con las garantías de las mujeres, entre ellas, respecto a la violencia por razón del género, se verifican las recomendaciones generales No. 12 (1989), 19 (1992) y 35 (2017). En esta última, párr. 2, se indicó que “la *opinio iuris* y la práctica de los Estados dan a entender que la prohibición de la violencia por razón del género contra la mujer ha pasado a ser un principio del derecho internacional consuetudinario”.

⁵⁶ Aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993.

⁵⁷ Ver Sentencia T-012 de 2016. Define la al definir la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (art. 1).

⁵⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-878 de 2014, citada en la Sentencia T-012 de 2016.

⁵⁹ Aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

⁶⁰ Aprobada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995. El artículo 3º establece “[t]oda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado” y el Estado, por su parte, tiene el deber de prevenir, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia que se genere contra la mujer por razón del género.

⁶¹ Ver las sentencias T-012 de 2016 y T-239 de 2018.

disponibilidad de mecanismos judiciales efectivos, adecuados, e imparciales para víctimas de violencia contra las mujeres; e implementar acciones para erradicar la discriminación contra las mujeres y los patrones estereotipados de comportamiento que promueven su tratamiento inferior en sus sociedades. Además, es deber de los Estados al formular sus políticas públicas, para avanzar la igualdad de género, tener en cuenta que las violaciones a los derechos humanos en razón del género usualmente se dan en contextos de interseccionalidad.

72. Ahora bien, en cumplimiento de estos mandatos el legislador ha desplegado su actuación con el objeto de expedir normas dirigidas a erradicar, sancionar y prevenir la violencia en razón del género, como de ello dan cuenta, por ejemplo, la Ley 294 de 1996, que desarrolla el inciso 5 del artículo 42 de la Constitución Política previendo un tratamiento integral de las diferentes modalidades de violencia en familia; y la Ley 1257 de 2008, que prevé disposiciones sobre sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia contra la mujer en razón del género⁶².

73. En esta última, el legislador se refirió a la violencia contra la mujer, en escenarios públicos y privados, teniendo en cuenta todos los posibles impactos que en su integridad pueden generarse, entre ellos, el *sexual* y el psicológico. En relación con el daño o sufrimiento sexual, el artículo 3, literal c) indicó que provenía de la “acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales”, a través de la fuerza, intimidación, manipulación, entre otros.

74. En adición, esta regulación incluye una serie de principios que guían su aplicación e interpretación, entre los cuales, se destacan los de (i) *corresponsabilidad*, en tanto “[l]a sociedad y la familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable del deber de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres”; (ii) *integralidad*, en la medida en que “[l]a atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización”; y, (iii) *coordinación*, pues “[t]odas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral”.

75. La Ley 1257 de 2008, además, prevé una serie de derechos para las víctimas, que recaen sobre (i) atención integral, bajo los criterios de suficiencia, accesibilidad y calidad; (ii) orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito; (iii) información, clara, vezar y oportuna sobre derechos y procedimientos; (iv) acceder a los mecanismos de protección; (v) a la verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición frente a hechos constitutivos de violencia, y a (vi) decidir voluntariamente si confronta o no a su agresor, entre otros (art. 8).

⁶² Además de estas leyes, es necesario citar las siguientes: 1542 de 2012, 1639 de 2013, 1761 de 2015 y 2215 de 2022. Recientemente se emitió la Ley 2365 de 2024, “[p]or medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”.

76. Finalmente, esta ley prevé la adopción de (i) medidas de *sensibilización y prevención*, dirigidas en el ámbito laboral al Gobierno nacional - Ministerio de Trabajo, a las administradoras de Riesgos Laborales, a los empleadores y a los contratantes. Frente al Gobierno nacional se incluye el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra la mujer; y para los demás actores, tramitar las quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer⁶³. Además, prevé (ii) medidas de *protección*, apartado en el que incorporó para escenarios diferentes al intrafamiliar una cláusula abierta que permite la adopción de cualquier medida “necesaria para el cumplimiento de los propósitos de la presente ley” (art. 18); y (iii) medidas de *atención*, así como (iv) sanciones.

77. *Conclusiones.* La garantía del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias constituye un imperativo para todo estado constitucional de derecho. En Colombia este mandato deriva de las disposiciones constitucionales y de los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los términos mencionados en este acápite. De acuerdo con estos, el Estado está en la obligación de actuar diligentemente en la prevención, investigación y sanción de todos los actos de violencia contra las mujeres, sin importar la naturaleza pública o privada del sujeto que incurra en tales prácticas; además, en escenarios laborales, hay un deber de corresponsabilidad que determina que no solo el Estado sino todo empleador, esté llamado a satisfacer este deber, a través de medidas de *sensibilización, prevención, protección y atención*.

6. El derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

78. Al amparo de la concepción socio política del Estado colombiano como un Estado Social de Derecho⁶⁴, el constituyente de 1991 reconoció a la *dignidad* como la piedra angular de nuestra idea misma de Nación, pluriétnica y multicultural, y, al tiempo, como aquella pretensión hacia la cual todos los senderos diseñados por la Carta Fundamental se dirigen. En este sentido, el compromiso por la realización de los derechos, inescindible a esta noción de Estado, exige comprender la centralidad de la persona y del sentido de justicia que alrededor de ella gira, para lo cual es necesario asumir la interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos⁶⁵, reconocidos en igualdad de condiciones.

⁶³ El artículo 12, numeral 2 del parágrafo, indica que estas obligaciones se predicán también de las cooperativas de trabajo asociado y otras organizaciones con similar objeto.

⁶⁴ En la Sentencia T-406 de 1992 se precisó la conjunción de las ideas del estado de bienestar y del estado constitucional democrático en la configuración del Estado Social de Derecho, así como la intervención de los y las trabajadoras en la construcción de la primera, a partir del movimiento obrero europeo y de las reivindicaciones provenientes de las revoluciones Rusa y Mexicana, entre otras, las cuales permiten comprender al Estado Social “como el Estado que garantiza estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad (H.L. Wilensky, 1975)”.

⁶⁵ La discusión teórica sobre la comprensión, fundamentación y relaciones entre los derechos, sin duda, ha impactado la jurisprudencia constitucional, que, desde muy temprano y bajo una mirada no lineal, fue decantando su posición sobre la fundamentabilidad, justificabilidad e interdependencia de todos los derechos. En la Sentencia T-406 de 1992, ya mencionada, se indicó que “sin la satisfacción de unas condiciones mínimas de existencia (...) toda pretensión de efectividad de los derechos clásicos de libertad e igualdad formal consagrados en el capítulo primero del título segundo de la Carta, se reducirá a un mero e inocuo formalismo, irónicamente descrito por Anatole France cuando señalaba que todos los franceses tenían el mismo derecho de dormir bajo los puentes”.

79. En este contexto, el *trabajo* es reconocido en la Constitución como un valor, un principio y un derecho fundamental⁶⁶. Un valor fundante⁶⁷, en tanto orienta toda la actuación estatal en materia de política pública y de medidas legislativas; un principio⁶⁸, en la medida en que actúa como inspiración y límite concreto en la definición legislativa, en particular, teniendo en cuenta aquellos mandatos establecidos como mínimos; y, finalmente, como un derecho subjetivo⁶⁹ que está compuesto por facetas que, con independencia de su carácter prestacional⁷⁰, son de aplicación inmediata. A este derecho, además, se adscriben facetas que, sin ser de aplicación inmediata, incorporan el principio de progresividad⁷¹.

80. Esta triple consideración, normativamente, encuentra sustento específico en el preámbulo y en los artículos 1, 25 y 53 superiores, en virtud de los cuales el trabajo es (i) un mandato a concretar como fin esencial; (ii) fundamento del Estado; (iii) derecho y obligación social, que debe garantizarse en condiciones dignas y justas⁷²; y (iv) objeto de una regulación que, en cualquier caso, debe sujetarse a unos principios de orden sustantivo (como la igualdad de oportunidades o la estabilidad en el empleo) y de orden interpretativo (como la favorabilidad en la aplicación e interpretación de las fuentes formales o la primacía de la realidad sobre las formas).

81. En atención a otras disposiciones claramente relacionadas, el trabajo, además, (iv) debe atender a la proscripción absoluta de la esclavitud, la servidumbre o la trata de personas (art. 17, C.P.); (v) debe promoverse y protegerse teniendo en cuenta la existencia de grupos que requieren enfoques diferenciales a partir de sus propias historias de vida en comunidad, como es el caso –sin exhaustividad– de las mujeres (art. 43, C.P.), de las personas en situación de discapacidad (art. 54, C.P.) o de las trabajadoras agrarias (art. 64, C.P.); y, (vi) en tanto su escogencia sea libre⁷³ y en condiciones de dignidad, es un instrumento para la realización y satisfacción de importantes aspiraciones del ser humano⁷⁴, por lo cual, entre otras repercusiones, también involucra la obligación estatal y del empleador de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quien lo requiera (art. 54, C.P.)⁷⁵.

⁶⁶ Ver las sentencias C-200 de 2019 y C-331 de 2023.

⁶⁷ “Los valores representan el catálogo axiológico a partir del cual se deriva el sentido y la finalidad de las demás normas del ordenamiento (...) lo importante es que sobre ellos se construya el fundamento y la finalidad de la organización política”. Sentencia C-1287 de 2001.

⁶⁸ *Ibidem*. “Los principios constitucionales, a diferencia de los valores que establecen fines, consagran prescripciones jurídicas generales que suponen una delimitación axiológica reconocida y, en consecuencia, restringen el espacio de interpretación, lo cual hace de ellos normas de aplicación inmediata, tanto para el legislador como para el juez constitucional”.

⁶⁹ Desde la teoría estructural de los derechos fundamentales, los derechos subjetivos son entendidos a partir de posiciones y relaciones jurídicas, estas últimas del tipo: “A” tiene un derecho con contenido “G” frente a “B”. Relación en la que (i) A, es el sujeto titular, (ii) B, el sujeto obligado a garantizarle a A, y (iii) “G”, el contenido o posición de derecho que debe ser garantizado por “B” a “A”. Alexy, Robert. “Teoría de los derechos fundamentales”. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid. 2012, pp. 151 y ss.

⁷⁰ Esto implica la existencia de facetas negativas y positivas.

⁷¹ Sobre el contenido de la obligación estatal respecto de facetas prestacionales, ver la Sentencia T-760 de 2008, considerando 3.3.9. y ss, del capítulo 3.3. “Facetas positivas y negativas derivadas del derecho a la salud (...)”.

⁷² Conforme al artículo 215 de la Constitución, los derechos sociales de las trabajadoras no pueden desmejorarse ni siquiera en los estados de excepción que se declaran por razones de orden económico, social y ecológico.

⁷³ Corte Constitucional, sentencias C-107 de 2002; C-355 de 2003 y, C-212 de 2022 (párrs. 95 y 96). A la idea liberal e inicial de la jurisprudencia constitucional, fundada en la libertad de escoger un empleo, se asociaron garantías que permiten la comprensión integral del derecho al trabajo en un Estado Social de Derecho.

⁷⁴ Observación General No. 18 del 2006. Sobre el derecho al trabajo, artículo 6 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 1. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en.

⁷⁵ Al trabajo, además, están ligadas un conjunto de garantías predicables del trabajador -dimensión individual- y de organizaciones -dimensión colectiva- que se refieren a la garantía fundamental de la libertad sindical (arts. 39, 55 y 56, C.P.). Sobre esta dimensión del derecho laboral colectivo ver, entre otras, la Sentencia C-172 de 2021, acápite 6, párr. 166 y ss.

82. En esta dirección, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que el trabajo es una actividad libre y lícita; que materializa otros derechos, como el derecho al libre desarrollo de la personalidad; y que “permite satisfacer [las] necesidades personales y familiares, [y] no solo actúa como un medio de supervivencia para alcanzar una vida digna, sino que también opera como un elemento de bienestar que apunta al desarrollo y a la dignificación de cada individuo y al crecimiento y progreso de la sociedad, ya sea que se trate de una actividad independiente o subordinada”⁷⁶. Aunado a ello, la protección constitucional que se concede a este bien involucra no solo aquellas relaciones típicamente subordinadas, sino también las autónomas⁷⁷.

83. En el Sistema Internacional de Derechos Humanos el derecho fundamental al trabajo, en sus diferentes facetas, se encuentra reconocido en diversos instrumentos. En el Sistema Universal, entre otros, en los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 8, párrafo 3 literal a) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁷⁸; 5, parágrafo e) inciso i) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial⁷⁹; y, 11, párrafo 1 apartado a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer⁸⁰. En el Sistema Regional, entre otros, en los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer.

84. En particular, en el Sistema Universal de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo - OIT, organismo especializado en esta materia, ha proferido desde su creación y al tenor de su mandato por la justicia social una serie de instrumentos que se dirigen —entre otras materias— a la proscripción general de conductas intolerables en el mundo del trabajo, como el trabajo forzoso⁸¹ o la discriminación⁸²; al desarrollo de facetas que, sin perjuicio de consideraciones específicas, son aplicables a todos los escenarios laborales, como la igualdad de remuneración⁸³, las horas de trabajo⁸⁴ y el descanso⁸⁵; o a la protección de grupos o escenarios laborales específicos, como los pueblos indígenas y tribales⁸⁶, y las trabajadoras y trabajadores domésticos⁸⁷.

⁷⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-212 de 2022. En similar sentido, ver la Sentencia C-331 de 2023, párr. 117.

⁷⁷ *Ibidem*. Párr. 121. En sentido similar ver las sentencias (i) C-200 de 2019, párr. 55 y (ii) T-140 de 2021, párr. 3.3.13 y (iii) SU-519 de 1997.

⁷⁸ Previsión sobre la prohibición de esclavitud o de cualquier tipo de servidumbre.

⁷⁹ El artículo 5 establece el compromiso de los Estados partes de prohibir y eliminar la discriminación en varios escenarios, entre ellos, los que son impactados por los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo.

⁸⁰ Que estipula la obligación estatal de dictar medidas para eliminar la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo.

⁸¹ Convenio 29, 1930 y su Protocolo de 2014.

⁸² Convenio 111, 1958.

⁸³ Convenio 100, 1951. Sobre la remuneración, el salario equitativo e igual, por trabajo de igual valor ver la Observación No. 23 de 2016. Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/087/54/pdf/g1608754.pdf?token=ermrkzoAQSDh1bkdMx&fe=t rue>.

⁸⁴ Convenios 1, 1919; 30, 1930.

⁸⁵ Convenio 14, 1921; 52, 1936; 106, 1957.

⁸⁶ Convenio 169, 1989.

⁸⁷ Convenio 189, 2011.

85. Ahora bien, con apoyo fundamental en la interpretación que sobre el derecho al trabajo –y sus diferentes facetas– han realizado los órganos que con autoridad determinan el alcance de los mandatos establecidos en los diferentes instrumentos internacionales⁸⁸, pero, en particular, atendiendo al análisis estructural que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha realizado sobre el derecho al trabajo, es importante destacar los siguientes aspectos de este bien fundamental –significativos para el estudio de este caso–.

86. *Respecto a su contenido normativo.* El derecho al trabajo que se reconoce como humano es aquél que se ejerce en *dignidad*, para lo cual, sin que sea relevante si es dependiente o no en tanto es predicable de *toda persona*⁸⁹, se exige la garantía de las condiciones establecidas en los artículos 6 y 7 del Pacto y, en particular el “respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo”⁹⁰. Por este último motivo, al referirse el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al goce efectivo de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se conecta de manera directa –entre otras garantías– con el disfrute más alto posible de salud física y mental⁹¹, e involucra como elemento básico “la protección contra la violencia y el acoso, incluido el sexual”⁹². El Comité, en consecuencia, destaca la necesidad de que los países prevean en sus legislaciones, incluida la laboral, la definición de acoso y que de ella hagan parte las situaciones originadas en razón del sexo y de otros criterios discriminatorios.

87. *En relación con sus elementos interdependientes y esenciales.* El derecho al trabajo justo debe satisfacer los criterios de (i) disponibilidad, referida no solamente a la posibilidad de empleabilidad para efectos de que el trabajo sea de libre escogencia y a la necesaria capacitación para ello, sino a la existencia de recursos efectivos –incluidos los judiciales– para su efectiva protección; (ii) accesibilidad, en términos (ii.1) de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, (ii.2) condiciones físicas, incluyendo necesariamente los ajustes requeridos para personas en situación de discapacidad, y (ii.3) condiciones de conocimiento, como canales de información sobre el empleo; y (iii) aceptabilidad y calidad, que incluyen la gama de garantías requeridas para el ejercicio de este derecho en dignidad.

88. *Enfoque diferencial.* La protección del derecho al trabajo digno exige la valoración de las circunstancias históricas de algunos grupos, como el de las mujeres. En este contexto, es imprescindible reconocer la discriminación interseccional y la ausencia de un enfoque de género a lo largo de todo el ciclo de vida de las mujeres, en tanto esto desencadena en desventajas acumulativas que dificultan la consecución de la no discriminación y del principio de igualdad en el trabajo⁹³.

⁸⁸ La Sala de Tercera de Revisión destaca que la vía de incorporación e interpretación de los derechos fundamentales –y sus facetas– a la Constitución, teniendo en cuenta los instrumentos de derechos de orden internacional, es el bloque de constitucionalidad (arts. 93, 94, 101.2, entre otros). De manera específica la regla de incorporación de los convenios internacionales del trabajo se encuentra en el artículo 53, inciso 5, de la Constitución, cuya hermenéutica fue claramente fijada en la Sentencia C-401 de 2005.

⁸⁹ Observación General No. 23 de 2016.

⁹⁰ Observación General No. 18 de 2006.

⁹¹ Observación General No. 23 de 2016.

⁹² *Ibidem*. Párr. 6.

⁹³ La Corte Constitucional se ha pronunciado recurrentemente y desde sus inicios sobre la protección de la mujer en el mundo del trabajo. Entre otros aspectos, ha reivindicado (i) su labor en la economía familiar a través del trabajo doméstico, escenario en el que tradicionalmente se presenta un alto porcentaje de presencia de mujeres (sentencias T-494 de 1992; T-1078 de 2012; C-871 de 2014; C-028 de 2019 y C-507 de 2023); (ii) la prohibición de discriminación en razón del género y, por lo tanto, la garantía del derecho a la igualdad en el ejercicio de determinados trabajos, como los subterráneos en minas (Sentencia C-586 de 2016; y (iii) la

89. *Obligaciones del Estado*. Primero: *inmediatas*, como garantizar el ejercicio del derecho sin discriminación⁹⁴ y adoptar medidas para “avanzar lo más expedita y eficazmente posible” a la realización del pleno empleo⁹⁵. En cuanto a la primera, la Observación General No. 23 de 2016, prevé como obligaciones *básicas* para los Estados partes las siguientes: “b) [i]nstaur[ar] un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo” y “e) [d]efin[ir] y prohib[ir] mediante ley el acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual, vel[ar] por que haya procedimientos y mecanismos de denuncia y prevean sanciones penales para el acoso sexual”⁹⁶.

90. Segundo: niveles de las obligaciones, (ii.1.) de respeto o de abstención en el disfrute del derecho, tanto en aquellos casos en los que es empleador como cuando se encarga de establecer la legislación para el desarrollo de relaciones laborales privadas; (ii.2) de protección, referida a la necesidad de intervención para que terceros –como empleadores y empresas del sector privado– no intervengan en el disfrute del derecho; y (ii.3) de satisfacción o cumplimiento, que pueden ser referidas como facilitar, promover y hacer efectivo el derecho.

91. *Obligaciones de actores no estatales*. Teniendo en cuenta (i) la condición de los actores en las relaciones del trabajo y (ii) pese a que los Estados son quienes son parte del Pacto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha destacado la responsabilidad de las empresas, los sindicatos y la sociedad general en el goce efectivo del derecho al trabajo, en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias⁹⁷.

92. *Conclusiones*. El derecho al trabajo (i) es fundamental y sus condiciones de desarrollo no son “constitucionalmente irrelevantes”⁹⁸, por lo cual, este bien debe garantizarse de manera *digna y justa*⁹⁹; y (ii) su respeto, protección y satisfacción se extiende a todas sus modalidades y, además, involucra como sujeto destinatario de las obligaciones de allí derivadas no solo al Estado sino a terceros particulares que asumen el rol de empleador. En estos términos, (iii) en virtud de la obligación de no discriminación y de la materialización del principio de igualdad, se exige como elemento básico la protección contra la

necesidad de establecer medidas diferenciales que garanticen, en la sociedad patriarcal que aún persiste, su participación en cargos decisorios y directivos del Estado, así como en los de representación popular, con miras a disminuir la brecha existente (sentencias C-371 de 2000 y C-136 de 2024).

⁹⁴ Observación General No. 18 de 2006. Esta obligación, en tanto inmediata, no se adscribe al principio de progresividad y su efectividad no depende de la disponibilidad de recursos.

⁹⁵ *Ibidem*. También se prevé la prohibición de retroceso, salvo que se logre demostrar -en el escenario particular- que ello está plenamente justificado, en términos de razonabilidad y proporcionalidad.

⁹⁶ “Un Estado parte nunca puede justificar la adopción de medidas regresivas en relación con aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que estén sujetos a obligaciones inmediatas o básicas”. Observación General No. 23 de 2016. Párr. 52.

⁹⁷ En similar sentido y hace ya varios años, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la opinión consultiva No. 18 de 2003, relativa a los derechos de trabajadores migrantes, indicó en el párrafo 140 lo siguiente: “En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares”. Sobre el efecto horizontal de los derechos fundamentales ver la Sentencia T-1042 de 2001, nota de pie de página n.º 5.

⁹⁸ Corte Constitucional, sentencias T-167 de 1994 y T-882 de 2006.

⁹⁹ Pese a que a la idea de derecho fundamental subyace el valor y principio de dignidad, el constituyente indicó explícitamente que el trabajo debía satisfacer condiciones de dignidad y justicia. Al respecto, en la Sentencia C-898 de 2006 se destacó que “como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente. Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse “en condiciones dignas y justas”.

violencia y el acoso, incluido el sexual, exigiéndosele al Estado –como una obligación básica– la existencia de procedimientos y mecanismos de denuncia.

7. Acoso laboral y acoso por razón del género en el mundo del trabajo - Un trabajo digno para las mujeres¹⁰⁰

93. La Constitución, los instrumentos internacionales y varias normas internas exigen la garantía del trabajo en condiciones de *dignidad y justicia*. Esto implica, para los efectos de esta decisión, la necesidad de promover entornos seguros y dirigidos a equilibrar las relaciones asimétricas de poder que subyacen y se ocultan tras el elemento subordinante y/o otros factores sociales que inciden directamente en la construcción de relaciones jerarquizadas.

94. Con este fin, en la Sentencia T-882 de 2006, la Sala Séptima de Revisión precisó que el despliegue de comportamientos de persecución laboral o, en otros términos, de acoso laboral¹⁰¹ desconocen este derecho fundamental, en tanto materializan una práctica “recurrente o sistemática” en la que “se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar”¹⁰².

95. Con este sentido, el referente normativo primario sobre la materia es la Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo¹⁰³. No obstante, la necesidad de prevenir y erradicar todas las situaciones de violencia que atraviesan a la vida en sociedad en general y que, por lo tanto, también son posibles en el escenario laboral, ha determinado ajustes con miras a considerar también la violencia en razón del género y, dentro de ella, la violencia sexual en el marco del ejercicio del derecho al trabajo, respetuoso de la no discriminación y del principio de igualdad¹⁰⁴. A continuación, la Sala Tercera de Revisión dará cuenta (i) del estado del ordenamiento jurídico colombiano, (ii) de los avances en el derecho internacional de derechos humanos en la materia, y (iii) de la jurisprudencia de este Tribunal al respecto.

7.1. El acoso en el contexto laboral y los comités de convivencia

¹⁰⁰ La Sala Tercera de Revisión precisa que el énfasis de esta decisión es el acoso que en el mundo laboral se presenta contra la mujer, pero que, tal como se verá más adelante, los estándares internacionales extienden su protección de manera especial a otros grupos bajo el criterio de género, por lo cual, los estándares que aquí se reiteran y precisan son predicables de otros sujetos de especial protección. Por ejemplo, en la Observación General No. 20 del Comité PIDESC, se indicó que “La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación. Por ejemplo, los transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo”.

¹⁰¹ Sobre los primeros estudios del fenómeno del acoso laboral, “mobbing” o “bullyng” ver el acápite 4 de la referida providencia.

¹⁰² En esta providencia se resolvió la acción de tutela interpuesta por una empleada de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué contra su jefe inmediata.

¹⁰³ En este apartado se hará énfasis en la Ley 1010 de 2006, sin embargo, a este marco debe integrarse el previsto en el apartado inmediatamente anterior, dirigido de manera más general y en todos los contextos prevenir, erradicar y sancionar la violencia en razón del género.

¹⁰⁴ En este apartado se hará énfasis en la Ley 1010 de 2006, sin embargo, a este marco debe integrarse el previsto en el apartado inmediatamente anterior, dirigido de manera más general y en todos los contextos prevenir, erradicar y sancionar la violencia en razón del género.

96. El acoso laboral en Colombia es objeto de regulación legal en la Ley 1010 de 2006¹⁰⁵, que adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar “diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana” en el marco de una relación laboral pública o privada (art. 1)¹⁰⁶. A partir de esta premisa, definió el acoso como toda conducta que estuviera dirigida a “infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo”, siempre que fuera “persistente y demostrable” y desplegada por quien fuera superior en el marco de la relación laboral, un compañero de trabajo o un subalterno¹⁰⁷. Estableció las modalidades generales en las que podía presentarse esta situación (art. 2)¹⁰⁸, entre ellas el maltrato laboral, definido como “[t]odo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual (...)”.

97. El parágrafo del artículo 3 de esta ley es esencial para comprender que las conductas de acoso sexual en el contexto laboral también están consideradas en esta regulación, al aseverar que “[e]l estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual”. También la ley se refirió a una presunción de acoso ante la ocurrencia *repetida y pública* de algunas conductas, entre ellas, los actos de agresión física (art. 7)¹⁰⁹.

98. La ley estipuló, además, (i) que los bienes objeto de protección eran el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y salud mental, así como el buen ambiente de la empresa (art. 1)¹¹⁰, y (ii) que “[l]as situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en el ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral” (art. 6, parágrafo)¹¹¹. El artículo 9, por su parte, establece las medidas *preventivas* y *correctivas* del acoso laboral, para lo cual señala (iii) que los reglamentos de trabajo deben prever mecanismos de prevención contra las conductas de acoso y “establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo” dirigido a superar las situaciones de acoso que ocurran en el ámbito laboral, con la creación de comités “de carácter bipartito” (art. 9).

¹⁰⁵ En la Sentencia C-780 de 2007, este Tribunal indicó que, pese a los efectos que sobre la dignidad y la salud humana tenían las prácticas de acoso, las regulaciones sobre la materia empezaron a tomar fuerza solamente hasta inicios del siglo XXI en algunos ordenamientos europeos, mientras que en Latinoamérica dicha protección se logró, en principio, a través de decisiones judiciales y no de apuestas legislativas.

¹⁰⁶ En esta disposición se previó que las relaciones civiles y comerciales, así como administrativas, derivadas de contratación de servicios no estaban incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley. En la Sentencia C-960 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) se declaró la exequibilidad de esta previsión, “en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006”, indicando que cuando la disposición hace referencia a la relación laboral, “esta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad”.

¹⁰⁷ En esta ley se prevé la posibilidad de que el acoso provenga de alguien respecto de quien no se predica una relación jerarquizada y asimétrica de poder, al considerar que un compañero o subalterno puede desplegar la conducta constitutiva de acoso. Con todo, en la Sentencia T-882 de 2006 se indicó que, en términos generales, en estas prácticas solían concurrir los siguientes elementos: (i) asimetría de las partes, (ii) intención de dañar, (iii) causación de un daño y (iv) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión. Más recientemente, sin embargo, la Sentencia T-572 de 2017 estableció que “el sujeto del acoso laboral puede ser un compañero, con lo cual se evidencia que la situación de subordinación no define la existencia del mismo”.

¹⁰⁸ Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

¹⁰⁹ Según este artículo, excepcionalmente un solo acto hostil puede bastar para acreditar el acoso laboral. Circunstancia que deberá ser valorada por la instancia respectiva.

¹¹⁰ Recientemente, la Sentencia T-141 de 2024 reiterando lo sostenido en la Sentencia T-317 de 2020 destacó que “el acoso laboral configura una violación a la Constitución, en razón a que se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”.

¹¹¹ Hasta aquí es evidente el alcance restrictivo de la regulación interna legal sobre el acoso laboral, así como, por el contrario, la integralidad en la protección a partir, por ejemplo, del Convenio 190 de la OIT.

99. La misma disposición contempla la posibilidad de que la víctima ponga en conocimiento de la situación a autoridades de trabajo -inspectores-, de Policía -inspectores-, personeros o Defensoría del Pueblo, a prevención, en cuyo caso estas conminarán preventivamente al empleador para poner en marcha los procedimientos referidos en esta ley. El parágrafo 2 del mismo artículo, por su parte, prevé que “[l]a omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas en la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”.

100. La ley en mención también se refiere al tratamiento sancionatorio al acoso laboral. Introduce como consecuencia la terminación del contrato de trabajo sin justa causa para el caso del trabajador del sector privado y menciona que la competencia será de los jueces del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos (arts. 10 y 12). Por último, el artículo 11 de la misma normativa regula como garantía contra posibles conductas retaliatorias por la queja por acoso, la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de la víctima dentro de los seis (6) meses siguientes “a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”¹¹².

101. Ahora bien, la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo¹¹³ se ocupa de “la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. Señala que está conformado por un número igual de representantes del empleador y de las trabajadoras, con competencias actitudinales y comportamentales en “respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética”, así como habilidades en “comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.” La elección de los representantes será *directa* en el caso del empleador, y *por votación secreta* por parte de los y las trabajadoras (art. 3).

102. Por su parte, entre las funciones asignadas al Comité se encuentran las de: recibir y dar trámite a las quejas, escuchar a las partes involucradas de manera individual; adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo “promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias”; y “[f]ormular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral” (art. 6). En el evento de no llegar a un acuerdo o que no se cumplan las recomendaciones, se estableció que el Comité podía dar traslado a la Procuraduría General de la Nación, en el sector público, o informar a la alta dirección de la empresa, en el sector privado, para cerrar el caso e indicar que el trabajador o trabajadora puede presentar la demanda ante el inspector de trabajo o el juez (art. 6).

103. A través de la misma resolución, la cartera del trabajo se refirió a la responsabilidad de varios actores en la implementación de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Con tal finalidad, indicó que (i) los empleadores públicos y privados deben promover un excelente clima de convivencia laboral, y (ii) las administradoras de riesgo profesionales, ahora administradoras de riesgos laborales, deben “llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica

¹¹² El artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 prevé una regla más garante de los derechos de la persona víctima de violencia sexual en el contexto laboral, como más adelante se expondrá.

¹¹³ Modificada por la Resolución 1356 de 2012.

a sus empresas afiliadas” para el desarrollo de tales medidas preventivas y correctivas.

104. De manera reciente el Congreso de la República profirió la Ley 2365 de 2024, a través de la cual “se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”. El artículo 2 definió el acoso sexual como “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”¹¹⁴.

105. Destacó que, con independencia de la vinculación¹¹⁵, se predica de las interacciones entre las personas que participan en el contexto laboral – trabajadores, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, entre otros—. Agregó que se presume el acoso cuando se desarrolla en el lugar de trabajo, incluidos espacios digitales cuando constituyen un escenario para desarrollar las tareas asignadas; donde se cancela la remuneración; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación que tengan relación con el trabajo, entre otros (art. 7).

106. En virtud de la obligación de implementar medidas de prevención, atención y reparación, el artículo 8 preceptúa que el Gobierno nacional debe formular un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral¹¹⁶, dentro de doce meses siguientes a la expedición de la ley. Para el efecto deberá adelantar procesos constructivos y participativos¹¹⁷, con el objeto de, entre otros, adelantar campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral, “[e]laborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual”¹¹⁸, y formular lineamientos para que sean tenidos en cuenta por las Administradoras de Riesgos Laborales en la “implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral”¹¹⁹.

107. El artículo 10, además, reitera el rol en la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral de las ARL. Mientras que el artículo 11 incluye dentro de las obligaciones del empleador crear la política interna de prevención del acoso laboral, reflejada en contratos de trabajo, reglamento interno y rutas de atención; garantizar los derechos de las víctimas y adoptar medidas de prevención, atención, protección, no repetición en el escenario

¹¹⁴ También en instituciones de educación superior, en el Sena y en instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

¹¹⁵ “En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley”. Art. 7, inciso 3.

¹¹⁶ A cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y de Equidad, y los integrantes del Mecanismo Articulador para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género -Decreto 1710 de 2020-.

¹¹⁷ “Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que, deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados”. Artículo 8, inciso final.

¹¹⁸ Artículo 9, numeral 3.

¹¹⁹ Artículo 9, numeral 4.

laboral; informar a la víctima sobre su facultad de acudir a la denuncia penal; remitir la queja y denuncia, a petición de la víctima, a la autoridad competente, entre otras. Además, advierte que aunque estas políticas están sujetas a los criterios del Plan Transversal, su no expedición “no exime el cumplimiento de las obligaciones”.

108. Entre las medidas de protección, esta ley incluye la aplicación de enfoque de género e interseccional; la remisión a la ARL para la atención emocional y psicológica; autorizaciones para trabajar en otra área o teletrabajar -en este caso, a petición de la víctima; estabilidad laboral, por lo cual “carecerá de todo efecto [la finalización del vínculo] cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia”. Nótese que en este caso, a diferencia de la garantía indicada en la Ley 1010 de 2006, no se precisa la verificación por la autoridad competente de la “ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”¹²⁰.

7.2. Hacia la erradicación en el mundo del trabajo de cualquier forma de violencia y acoso contra la mujer en razón del género

109. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la OIT, a través de sus convenios y recomendaciones, han venido refiriéndose a la necesidad de que los Estados partes prevean regulaciones sobre la violencia en razón del género en el mundo del trabajo, con la inclusión clara de vías administrativas, judiciales y de otro carácter que sean requeridas para dar cuenta de este tipo de situaciones y para erradicarlas, en favor de una vida libre de violencias y, al tiempo, de un derecho al trabajo ejercido en condiciones dignas y justas.

110. A partir de los artículos 6 y 7 del PIDESC el Comité, en la Observación General No. 23 de 2016 indicó la necesidad de establecer una definición sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, y de establecer una política –para el sector público y privado– que incluya, por lo menos, estos elementos:

“a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) la prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil.”

¹²⁰ Sobre la protección brindada por el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 ver, entre otras, las sentencias T-141 de 2024 y T-433 de 2022.

111. En la misma observación, el Comité destacó que frente a este tipo de situaciones degradantes era precisa la actuación, no solo de tribunales, sino de instituciones nacionales de derechos humanos, inspecciones de trabajo y otros mecanismos pertinentes para atender y llegar a escenarios de reparación de las víctimas de acoso.

112. A su turno, la Observación General No. 20 de 2009¹²¹, sobre la obligación de no discriminación¹²² preciso que ésta era una obligación *inmediata* (art. 2.2, PIDESC), que, entre otras cosas, impone proscribir “la incitación a la discriminación y el acoso”, por lo cual, una violación de este compromiso por el Estado al no actuar de buena fe conlleva una lesión al Pacto, “[l]os Estados partes deben asegurarse asimismo... adoptar medidas para velar por que los actores sometidos a su jurisdicción tampoco lo hagan [desconocer los derechos del Pacto]”.

113. En la Recomendación General 19 de 1992¹²³, el Comité CEDAW¹²⁴ afirmó que: (i) la definición de discriminación del artículo 1 de la Convención “incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”¹²⁵; (ii) entre otros derechos, la discriminación afecta “h) [e]l derecho a condiciones de empleo justas y favorables” y que “[l]a igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”, por lo cual, este tipo de conducta “puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad”; y que (iii) también puede configurarse responsabilidad del Estado por no adoptar “medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas”.

114. En la Recomendación General 28 de 2010¹²⁶ el mismo Comité precisa que (i) aunque el artículo 1 de la Convención hace referencia a la discriminación que sufre la mujer en razón del sexo, también debe incluirse aquella de la que es víctima en razón del género¹²⁷; y (ii) un trato idéntico o neutro entre hombre y mujer puede constituir un trato discriminatorio contra la segunda, cuando tiene como resultado la privación del ejercicio de un derecho sin haber tenido en cuenta la situación de desventaja y desigualdad preexistentes. Aunado a lo

¹²¹ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC.%2F20&Lang=es.

¹²² “[P]or discriminación se entiende toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto”.

¹²³ https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf.

¹²⁴ Sobre las Recomendaciones de la CEDAW, recientemente en la Sentencia T-093 de 2019 la Corte reiteró el lugar que ocupan en la fijación del sentido y alcance de los derechos contemplados en dicha Convención.

¹²⁵ La Recomendación 28 indica: “La discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género comprende, como se señala en la Recomendación general N° 19 relativa a la violencia contra la mujer, la violencia por motivos de género, es decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada”.

¹²⁶ https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf.

¹²⁷ “El término “sexo” se refiere aquí a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. El término “género” se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar”.

anterior, expresa que (iii) las obligaciones que derivan de la Convención para los Estados partes pueden ser de respeto¹²⁸, protección¹²⁹ y cumplimiento;¹³⁰

115. Finalmente, la Recomendación General No. 35 de 2017, destaca la indivisibilidad e interdependencia del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia por razón del género con otros derechos, tales como la igualdad y la protección contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes. En este último sentido, ello puede ocurrir en casos de “violación, violencia doméstica o prácticas tradicionales nocivas”. Además, indica que esta violencia se produce en todos los espacios y esferas de interacción humana, públicos o privados, incluyendo el lugar de trabajo.

116. En el seno de la OIT, los convenios 111 y 190 son fundamentales. El primero¹³¹, contiene disposiciones sobre la discriminación en el empleo y ocupación, estableciendo en su artículo 1, literal a) que por discriminación se entiende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

117. Ahora bien, de conformidad con lo sostenido en el Informe “Dar un rostro humano a la globalización – estudio general sobre los convenios fundamentales”¹³², el acoso sexual “menoscaba la igualdad en el trabajo, al atentar contra la integridad, la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Daña a la empresa porque debilita las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas y perjudica la productividad” (párr. 789).

118. A continuación, (i) señaló que el hecho de que no existieran quejas al respecto en algunos contextos, no indicaba que el fenómeno no se presentara; (ii) destacó la persistencia de vacíos regulatorios, respecto del acoso sexual *quid pro quo*¹³³ y el derivado de un ambiente de trabajo hostil¹³⁴; y (iii) se refirió a la insuficiencia de abordar el acoso sexual a través de procedimientos penales, entre otras razones, porque el derecho penal no abarca “el amplio espectro de conductas que constituye acoso sexual en el empleo y la ocupación” (párr. 792).

¹²⁸ Esto es, que el Estado no elabore leyes, políticas, normas, instituciones, entre otros, que directa o indirectamente “priven a la mujer del goce de sus derechos” en pie de igualdad con el hombre.

¹²⁹ Frente a la discriminación proveniente de privados, así como la adopción de medidas para eliminar prácticas que permitan el mantenimiento de estereotipos en razón del género.

¹³⁰ Impone la adopción de medidas para “asegurar que la mujer y el hombre gocen *de iure* y *de facto* de los mismos derechos”.

¹³¹ Aprobado mediante la Ley 22 de 1967.

¹³² <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/informe-iii-1b-dar-un-rostro-humano-la-globalizacion-estudio-general-sobre>.

¹³³ “Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona”. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf.

¹³⁴ “Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.” *Ibidem*. Sobre esta distinción, con fundamento en lo sostenido por la OIT, la sentencia SL648 del 2018, indicó que: “el acoso sexual puede presentarse de dos formas: «1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o; 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima”.

119. En el Informe V, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, de 2017¹³⁵, se hizo referencia a los antecedentes para adoptar un instrumento en la materia¹³⁶, que hablara sobre violencia y acoso, y destacando que “[s]e trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas”¹³⁷. Se precisó, además, que el acoso tiene impacto en la participación de las mujeres en el mercado y que, incluso, puede impedir su incorporación en sectores tradicionalmente dominados por hombres, con lo cual, se profundizan las brechas en la materia. En este sentido, luego de varios años de trabajos y de discusiones en el seno de esta organización tripartita, se adoptó el segundo de los Convenios citados, el n.º 190, sobre la violencia y acoso¹³⁸.

120. Este instrumento, pese a no haber sido aprobado en Colombia¹³⁹, es importante con miras a la interpretación de los derechos involucrados, pues “enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo”¹⁴⁰.

121. En virtud del mismo, deberá (i) prohibirse legalmente la violencia y el acoso; (ii) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; (iii) prever sanciones, (iv) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, entre otros (art. 4). Finalmente, todo miembro (v) deberá emitir una regulación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón del género (art. 7), y (vi) adoptar legislación para exigir a los empleadores “tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir” los hechos de violencia y acoso a que se refieren este Convenio¹⁴¹.

122. En esta dirección, como lo señaló la Sentencia T-140 de 2021 y la exposición de motivos para dar curso al proyecto de ley aprobatoria de este

¹³⁵ Informe preparatorio para la discusión normativa sobre la violencia y el acoso por parte de la Conferencia de la OIT.

¹³⁶ Se precisa que, inicialmente, el objetivo radicaba era en dar seguimiento a una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, reunión 98ª, sobre igualdad de género como eje del trabajo decente.

¹³⁷ Esto, además, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, metas 5 “igualdad de género”, 8 “trabajo decente y crecimiento económico”.

¹³⁸ En la misma fecha en la que se aprobó este instrumento, la Conferencia adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/ilc/108/declaracion-del-centenario-de-la-oit-para-el-futuro-del-trabajo>. Esta Declaración, entre otros aspectos, destaca que la conmemoración del trabajo de la OIT se da en un contexto de transformación para el mundo del trabajo, debido a “las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto”, por lo cual, es preciso actuar con urgencia para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos.

¹³⁹ Consultado el trámite legislativo al 24 de octubre de 2024, en <https://congresovisible.uniandes.edu.co/proyectos-de-ley/ppor-medio-de-la-cual-se-aprueba-el-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso-no-190-adoptado-por-la-108a-reunion-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo-en-ginebra-suiza-el-21-de-junio-de-2019-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso-laboral/13517/>, se encuentra publicada la ponencia para segundo debate en la Gaceta n.º 1615 de 2023.

¹⁴⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021.

¹⁴¹ A este Convenio, además, lo acompaña la Recomendación núm. 206, que contribuye a la mejor comprensión de los mandatos previstos en el instrumento. Entre otras cosas, por ejemplo, indica que “las medidas de prevención de la violencia y el acoso” no deben resultar “en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones” (párr. 12).

Convenio, este instrumento es avanzado en la defensa del trabajo en condiciones dignas y justas, previendo salvaguardas y medidas en favor de las personas víctimas de acoso y violencia en el mundo del trabajo, y, en particular, de situaciones de acoso y violencia por razón del género.

7.3. Estado de la jurisprudencia constitucional sobre la violencia y el acoso en el contexto laboral por razón del género

123. A partir de las exigencias derivadas de la protección de los derechos fundamentales involucrados, diferentes salas de revisión han abordado casos en los que se discutieron eventos de violencia en razón del género en el contexto laboral. En la Sentencia T-878 de 2014¹⁴², la Corte (i) destacó que la indiferencia en el ámbito laboral a este tipo de situaciones, “sumada a una supuesta neutralidad respecto a la violencia” impacta de manera definitiva en los derechos de las víctimas; y (ii) precisó que la desvinculación laboral de una mujer que ha sufrido violencia de género, “puede devenir en un aumento significativo del riesgo de que la mujer sea manipulada por el agresor” y “perpetúa la violencia porque la denuncia de los hechos conlleva mayor desprotección. Se trata de un mensaje tácito para todas las mujeres de guardar silencio ante la vulneración de sus derechos”¹⁴³.

124. En la providencia T-265 de 2016¹⁴⁴, la Sala de Revisión (i) destacó el deber del Estado de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de hechos, y (ii) recordó las dificultades probatorias para acreditar los hechos, por lo cual, “el Estado, a través de sus autoridades judiciales o administrativas, según sea el caso, deba desplegar todas las actuaciones necesarias conducentes a prevenir y sancionar cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer, y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de agresiones”.

125. En la decisión T-140 de 2021¹⁴⁵, la Sala Séptima de Revisión, luego de estudiar los estándares de protección derivados de los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos, fijó los siguientes criterios.

126. Primero: el deber de debida diligencia y corresponsabilidad. La debida diligencia debe ser ejercida de manera célere y efectiva, e incluye “la apertura

¹⁴² La Sala Quinta de Revisión estudió un caso en el que una mujer que se desempeñaba como trabajadora administrativa en una institución universitaria, por contrato a término indefinido, fue víctima de violencia por parte de su compañero sentimental, quien también era estudiante del mismo centro educativo. Al enterarse de lo sucedido y al valorar el presunto daño que este tipo de hechos le generaba a la institución, el contrato con la mujer fue terminado.

¹⁴³ La Sala, amparó los derechos a una vida libre de violencias, igualdad e intimidad, y ordenó promover la estabilización socioeconómica de la mujer víctima de violencia, el reintegro al empleo y, en garantía del resarcimiento pleno de sus derechos, la celebración de un acto simbólico y público en el que reconociera la vulneración de los derechos de la tutelante. Además, dispuso una serie de medidas para efectos de generar procesos de formación en las mismas autoridades académicas comprometidas en la violación de los derechos; promover el enfoque de género en las autoridades encargadas de la investigación que por violencia de género presentó la tutelante ante la Fiscalía, entre otras.

¹⁴⁴ La Sala Sexta de Revisión abordó un caso en el que una mujer, vinculada como contratista a una entidad pública, indicó haber sido víctima de acoso sexual por parte de un hombre que ocupaba un cargo directivo en la misma entidad. Al poner en conocimiento de la situación a las autoridades con poder disciplinario, primero en la entidad y luego ante la Procuraduría, se inició un proceso en esta última instancia sin que se le hubiera reconocido como sujeto procesal.

¹⁴⁵ Una periodista alegó haber sido víctima del delito de *acto sexual con persona en incapacidad de resistir* por parte de un jefe y actual compañero de trabajo. Al poner en conocimiento del empleador los hechos fue revictimizada, pues no había un protocolo institucional para estos efectos y se le manifestó que no había mucho por hacer en tanto la situación se había generado fuera de las instalaciones del periódico y en horario no laboral. Con posterioridad a la interposición de la acción de tutela, ante “la falta de garantías suficientes”, la periodista renunció.

de la investigación disciplinaria en contra de la persona denunciada”, la cual, “sujeta a los principios del debido proceso, ofrezca medidas efectivas de protección para la persona denunciante, de modo que se prevengan actos retaliatorios o más agresiones”. Agregó que esta obligación incluye “disposiciones para que las víctimas no se vean obligadas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o a interactuar con él y sea este y, no ellas, quien debe cambiar su lugar u horarios de trabajo”.

127. La corresponsabilidad, por su parte, exige de canales “seguros, ciertos, conocidos y efectivos para que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos”. Por ello, aclaró que los empleadores debían contar con rutas y medidas claras, “**con protocolos de atención** sensibles a la situación específica de las mujeres”. Agregó que:

“Estos **protocolos de atención** deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales: **a)** el cuidado inmediato o contención; **b)** la atención psicosocial y **c)** la asesoría jurídica.

a) Entre las **medidas de cuidado inmediato o de contención** se encuentran las “acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras”. Reviste especial importancia que quien debe ajustarse a las modificaciones de horarios, lugares de trabajo y funciones no sea en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario. En eso consiste, precisamente, que la medida se aplique no de manera neutral o equitativa, sino de modo que pueda superarse la asimetría de poder que suele presentar este tipo de reclamos, a lo que se suma, de un lado, la obligación de no revictimizar a la víctima obligándola a cambiar su esquema de trabajo y, de otro, el deber de prevenir futuras agresiones o retaliaciones por el hecho denunciado.

b) Se cuentan como **medidas de atención psicosocial** aquellas que deben tomarse de manera inmediata cuando se conoce de un caso de violencia por motivos de género o acoso sexual y deben mantenerse durante el tiempo que la víctima considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario o penal. Es recomendable que estas previsiones sean adoptadas por entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia, pues de lo que se trata es de asistir a la víctima en relación con las consecuencias psíquicas y emocionales que suele traer la violencia y/o discriminación por motivos de género.

c) Las **medidas de atención jurídica** deben suministrarse de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario y provenir de entidades con experticia en la materia, de modo que se pueda prestar la asesoría requerida con la solvencia y la experticia indispensables^[184]. Los protocolos deben consignar como mínimo una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia formal y de información acerca de la manera adecuada para acceder a la justicia ordinaria. Estas previsiones buscan evitar que las mujeres que denuncian violencia de género se sientan abandonadas a su propia suerte o puedan ser re victimizadas.

128. Segundo: el deber de no tolerancia o neutralidad. Exige la adopción del enfoque diferencial de género, “capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos”.

129. Y, tercero, el deber de no repetición, predicable del Estado y de sujetos privados¹⁴⁶.

130. Los estándares mencionados fueron reiterados en la Sentencia T-425 de 2022¹⁴⁷. Luego, en la Sentencia T-415 de 2023¹⁴⁸, la Sala Octava de Revisión reiteró especialmente el deber de las empresas de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la situación de acoso sexual y laboral, y destacó que, conforme a las recomendaciones de la CEDAW, la protección de un derecho al trabajo libre de violencias por razón del género involucra la responsabilidad del sector privado empresarial, incluso en contextos de sociedades transnacionales –como ocurría en ese caso—¹⁴⁹.

131. *Conclusiones.* La obligación de no discriminación, prevista en el PIDESC, es de carácter inmediato e incluye la proscripción del acoso; por su parte, en virtud de la CEDAW y de los instrumentos de la OIT, la violencia en el contexto laboral en razón del género impacta una amplia gama de derechos y constituye también un asunto relacionado con la protección a la salud y a la seguridad en el trabajo; a la vez, el acoso en el contexto laboral no solo tiene impacto intenso en la dignidad de la persona trabajadora, sino en la empresa y en la productividad; y, en el seno de la OIT el Convenio 190 es el instrumento más reciente y garante en la lucha contra la violencia y el acoso por razón del género.

132. Internamente, la producción normativa evidencia avances en el ámbito de aplicación de las garantías del derecho a un trabajo digno y justo, ajeno a prácticas de acoso laboral y acoso sexual en este contexto. Aunado a esto, existe una regulación en materia de prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer que trasciende al contexto laboral y contribuye en esa

¹⁴⁶ La Sala concluyó que el periódico desatendió su deber de debida diligencia y corresponsabilidad, al excusarse en que la situación denunciada se hubiera prestado fuera del horario laboral, “lo que se tradujo en que la denunciante de un presunto caso de agresión sexual no contó con una ruta clara y confiable de atención y acompañamiento, ni con un ambiente digno para proseguir con su trabajo mientras se esclarecía lo relativo a su denuncia”. Indicó, entonces, que el empleador vulneró el deber de “prevenir, investigar y sancionar la violencia de la que fue víctima la accionante, privándola de contar con una ruta de atención y de acompañamiento claro, célere, confiable, con enfoque diferencial y de género e impidiéndole gozar de una ambiente laboral digno, sin revictimizaciones”.

¹⁴⁷ En esta oportunidad se estudió un caso en el que un hombre en condición de discapacidad cognitiva, quien trabajaba como empacador en una empresa privada bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, fue despedido luego de que sus compañeras presentaran quejas relacionadas con violencia contra la mujer en razón del género, sin respetarle, presuntamente, el debido proceso, en particular porque su acudiente no fue llamado a dicho trámite.

¹⁴⁸ Estudió un caso en el que una mujer denunció una situación de acoso sexual y laboral respecto de una persona con la que había coincidido en un lugar de trabajo previo y que, luego, se vinculó a la compañía en la que ella venía laborado en un rol de superior jerárquico. Precisó que ella informó a la compañía la situación de acoso que había sufrido en la anterior empresa (2013) así como el inicio de insinuaciones una vez volvieron a coincidir (2019). Pese a lo anterior, la compañía no activó los protocolos, le propuso un traslado y, finalmente, tras un par de años sin obtener respuesta, fue notificada de la terminación de su contrato laboral, sin justa causa.

¹⁴⁹ “10.11.23. En suma, a juicio de la Sala, la empresa desatendió sus deberes constitucionales y legales, al no mostrar la debida diligencia y corresponsabilidad en el asunto, lo que se tradujo en que la denunciante de un presunto caso de agresión sexual no contó con una ruta clara y confiable de atención y acompañamiento, ni con un ambiente digno para desempeñarse laboralmente. En efecto, las medidas adoptadas por la compañía no fueron efectivas para impedir que la señora *Marcela* pudiera superar los sentimientos de angustia, ansiedad y miedo que le generaba la situación de agresión sexual de la que presuntamente era víctima por parte de quien fuera su superior jerárquico y compañero de trabajo”.

protección, por lo cual, para análisis como el presente, es necesario integrar esas dos líneas regulatorias. Finalmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha avanzado en la construcción de estándares que, en atención al deber de debida diligencia, deben satisfacer las rutas de atención de casos de violencia contra la mujer en contextos laborales.

7.4 El acoso sexual en el trabajo como una forma de vulneración de los derechos sexuales y reproductivos

133. El acoso sexual constituye una forma de violencia contra la mujer y, por lo tanto, vulnera sus derechos fundamentales en los términos del derecho interno y el derecho internacional. A la anterior reflexión se suma que el acoso sexual también da lugar a una afectación de los derechos sexuales y reproductivos de quienes lo sufren, incluyendo en el ámbito laboral.

134. Los derechos sexuales y reproductivos se refieren, de manera amplia, a la libertad que tiene la persona de autodeterminarse en relación con el ejercicio de la sexualidad, tanto de manera individual como con otros, siempre que medie la voluntad y capacidad para consentir de las personas involucradas¹⁵⁰. La posibilidad de decidir sobre la propia sexualidad se relaciona de manera íntima con el derecho a decidir sobre la reproducción, prerrogativa reconocida en el artículo 42 de la Constitución, que consagra la posibilidad de decidir libre y responsablemente el número de hijos.

135. En relación con estas garantías constitucionales, la Sentencia SU-096 de 2018, siguiendo estándares de derecho internacional, señaló que los derechos sexuales les proporcionan a todas las personas la autoridad para “decidir autónomamente tener o no relaciones sexuales y con quién (...)”. Por ende, los derechos sexuales se estructuran en tres facetas consistentes en: (i) disponer de información sobre los distintos aspectos de la sexualidad humana; (ii) la posibilidad de acceder a servicios de salud sexual; y (iii) contar con educación sobre métodos de anticoncepción y prevención de infecciones de transmisión sexual, así como la posibilidad de elegir si utilizar alguno de ellos y cuál. La misma providencia establece que los derechos reproductivos “le otorgan a todas las personas (...) la facultad de adoptar decisiones libres e informadas sobre la posibilidad de procrear o no, y cuándo y con qué frecuencia hacerlo. Es por ello por lo que estos derechos se concretan en las ideas de la autonomía reproductiva y el acceso a servicios de salud reproductiva.

136. De lo anterior se extrae que, el acceso a información, la libertad, la autonomía y el consentimiento son los ejes centrales a partir de los cuales se estructuran los derechos sexuales y reproductivos, puesto que, cuando estos elementos faltan o se ven disminuidos, el ejercicio de estos derechos se ve amenazado.

137. De manera reciente, la Sentencia T-202 de 2024 llamó la atención sobre la necesidad de profundizar la perspectiva jurisprudencial constitucional sobre los derechos sexuales y reproductivos en el mundo del trabajo¹⁵¹. Para ello,

¹⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-202 de 2024.

¹⁵¹ En dicha providencia se estudió el caso de una mujer que, en el marco de un proceso de selección laboral fue sometida a una prueba de sangre, luego de la cual no pudo avanzar con el proceso de contratación para el cargo de agente de *call center*. La mujer consideró que la compañía contratante utilizó la prueba de sangre para establecer su estado de embarazo. Debido a esta situación, ella contempló la posibilidad de interrumpir su

enfaticó la necesidad de que, en contextos laborales –incluyendo la etapa precontractual–, se garanticen los derechos sexuales y reproductivos de las trabajadoras, los cuales pueden verse coartados por actos de presión o discriminación en relación con su ejercicio legítimo, libre y autónomo debido a situaciones de discriminación o injerencias injustificadas por parte de empleadores o potenciales contratantes.

138. En esta ocasión, la Sala considera necesario señalar de manera expresa que actos que desconozcan la libertad, autonomía y consentimiento libre de las personas en cuanto al ejercicio de la sexualidad y la potestad reproductiva en el ámbito laboral, tales como el acoso sexual, son conductas que vulneran los derechos sexuales y reproductivos de las trabajadoras y trabajadores. Es por ello por lo que es deber de los empleadores, como parte fuerte de la relación laboral, desplegar las acciones necesarias para garantizar los derechos sexuales y reproductivos de quienes prestan sus servicios a la empresa, lo que implica actuar con la debida diligencia y corresponsabilidad para prevenir, investigar y sancionar conductas como acoso sexual contra cualquier persona en el ámbito laboral.

8. Solución al caso concreto

La empresa desconoce su obligación de debida diligencia -y corresponsabilidad- en la prevención e investigación del acoso sexual en el contexto laboral cuando carece de protocolos y rutas adecuadas, y aduce el rompimiento del vínculo laboral como causal para no activar sus deberes

139. *Punto de partida.* Los hechos que rodean en este caso la renuncia y la presentación de una queja por acoso sexual en el contexto laboral impacta varias posiciones de derechos, de conformidad con lo establecido en los acápites 5, 6 y 7 de esta providencia. Compromete el trabajo digno, en particular la garantía de su ejercicio sin discriminación –obligación de carácter inmediato–, la cual exige definir y prohibir el acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual, mediante ley, y la existencia de procedimientos y mecanismos de denuncia, con sanciones penales para el acoso sexual¹⁵²; asimismo afecta la integridad física y mental de la trabajadora. Esta afectación es imputable a los Estados y a los empleadores, quienes también están comprometidos con el trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

140. Desde el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación, además, repercute en la implementación del enfoque diferencial e interseccional que debe activarse cuando está en riesgo el derecho al trabajo de grupos sometidos a una situación de discriminación estructural, como es el caso de las mujeres. La no activación de esta perspectiva contribuye a perpetuar un estado de cosas que perjudica intensamente a la dignidad y, por lo tanto, a los pilares mismos del Estado constitucional de derecho. Incide en la protección del derecho a una vida libre de violencias, dado que desatiende la debida diligencia en el deber de prevenir, erradicar y sancionar la violencia basada en el género

embarazo debido a los impactos que podría generar el actuar discriminatorio de la empresa y el temor de no conseguir empleo debido a su estado de gravidez y la eventual experiencia de la maternidad.

La Sala Tercera de Revisión concluyó que se presentó un acto discriminatorio en el período precontractual motivado por el estado de embarazo de la trabajadora; lo que determinó, entre otros, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos de la accionante. Específicamente, la Sala logró establecer que, en aquella ocasión, el acto discriminatorio afectó sus derechos reproductivos al impedirle tomar una decisión libre de presiones sobre la continuidad o terminación de su embarazo.

¹⁵² Observación general n.º 23 de 2016. Comité de Derechos Económicos; Sociales y Culturales.

en todos los escenarios de la vida, incluyendo el laboral, y, en este contexto y en aplicación del principio de corresponsabilidad, en la obligación de prever protocolos y rutas de atención para la violencia y el acoso sexual en el empleo. Y, finalmente, tiene efecto en el derecho a los derechos sexuales y reproductivos.

8.1. Hechos relevantes para iniciar el examen

141. *Vinculación laboral.* La accionante suscribió el 4 de junio de 2021 contrato de trabajo, por obra o labor determinada, como profesional especialista junior -ingeniera mecánica especialista- con la empresa Applus Norcontrol Colombia Ltda. Su relación se extendió hasta el 5 de mayo de 2023, fecha a partir de la cual se aceptó su renuncia.

142. De conformidad con el certificado de cámara de comercio que allegó con la contestación a la demanda¹⁵³, Applus Norcontrol Colombia Ltda es una sociedad de naturaleza comercial¹⁵⁴, cuyo objeto recae en varias actividades, entre ellas “[l]a realización y prestación de todo tipo de servicios de inspección, (...) interventorías jurídicas, técnicas, administrativas y financieras, (...), cualquier tipo de evolución de conformidad de alimentos, bienes de consumo, materiales, equipos, instalaciones e infraestructuras, tanto en aplicación de reglamentos de seguridad como de normas voluntarias, en todo tipo de áreas como la mecánica (...) edificación y obra civil, entre otras”.

143. Durante su vinculación, la accionante ejerció sus actividades en el marco de un contrato suscrito por Applus con Ecopetrol, dirigido a prestar “servicios profesionales de apoyo técnico especializado para el portafolio de proyectos de infraestructura no industrial de Ecopetrol y su Grupo Empresarial”, con vigencia de 1095 días. La empresa tutelada precisó que Ecopetrol era una sociedad distinta e independiente de Applus, por lo cual, aquella no tenía vínculo alguno -laboral o de otro tipo- con la señora *Camila*¹⁵⁵.

144. *Renuncia de la tutelante.* De acuerdo con las pruebas allegadas por la accionante, el 3 de mayo de 2023¹⁵⁶ remitió un correo al señor *Diego* -coordinador de proyectos de la empresa-, al que adjuntó su carta de renuncia. Posteriormente, el 4 de mayo se le aceptó la renuncia a partir del día siguiente.

145. *Dinámica laboral entre Camila y Esteban.* En el escrito inicial, la señora *Camila* indicó que el señor *Esteban* era su superior jerárquico¹⁵⁷ y que, en dicha condición, había ejercido comportamientos de acoso sexual en su contra. Por su parte, el señor *Esteban* en los descargos que rindió ante Applus por la queja mencionada¹⁵⁸, indicó que desde el 2022 había dejado de ser el inmediato superior de la accionante, en la medida en que había pasado a ejercer el rol de coordinador del equipo de autoridades técnicas (PAT).

¹⁵³ Expediente digital, 6. 007Respuesta Applus Norcontrol.

¹⁵⁴ Constituida por escritura pública n.º 131 del 17 de enero de 2005, en la Notaría 6 de Bogotá.

¹⁵⁵ Expediente digital, 9. Rta. Applus Norcontrol Colombia Ltda.pdf.

¹⁵⁶ A las 5:50 p.m. Esta fecha, el 3 de mayo de 2023, es reiterada por Applus en el memorial que allegó tras el requerimiento probatorio efectuado por auto del 18 de diciembre de 2023, oportunidad en la que reiteró que la renuncia fue inmotivada. Expediente digital, 9. Rta. Applus Norcontrol Colombia Ltda.pdf, p. 2.

¹⁵⁷ Expediente digital, 2. 002Anexos. pp. 3-5. Información consignada en la queja presentada ante Ecopetrol S.A.

¹⁵⁸ Prueba allegada por la empresa Applus. Expediente digital, 6. 007Respuesta Applus Norcontrol.pdf.

146. Pese a lo dicho por este último, la empresa informó a esta Sala de Revisión¹⁵⁹ que el señor *Esteban*¹⁶⁰ era coordinador de mecánicos e ingeniería, vinculado a la Empresa Applus y, en tal calidad, también coordinador interno para la ejecución del contrato con Ecopetrol S.A., asimismo, *era el jefe directo de la accionante*. También precisó que la empresa dio por terminado su contrato el 30 de septiembre de 2023, en la medida en que culminó con el porcentaje de la obra o labor para la cual fue contratado.

147. *Hechos de violencia sexual en razón del género que, indica la demandante, motivaron su renuncia*. Luego de la aceptación de su renuncia, la tutelante remitió el 9 de mayo de 2023 a la empresa –al señor *Diego*¹⁶¹– queja contra *Esteban*, para lo cual indicó que “tengo el desagrado de comunicarle el comportamiento, verbal y físico de naturaleza sexual que he sufrido de parte del *Esteban*”. Agregó que esta situación afectó su dignidad y creó un ambiente laboral “intimidatorio, desagradable y ofensivo”, que la llevó a presentar renuncia motivada, pese a sus necesidades económicas.

148. A continuación, la accionante explicó que decidió denunciar porque, al hablar con una ingeniera que ya no trabaja en Applus y comentarle los verdaderos motivos de su renuncia, ella le informó que dos personas más habían sido víctimas de las mismas “insinuaciones y constantes acosos”, por lo cual, tanto la mencionada ingeniera como su familia la motivaron a poner en conocimiento de la empresa estos hechos. Agregó que, pese a que radicó su renuncia “de manera motivada no explícita”, pedía a Applus “tomar las medidas pertinentes para hacer cesar las conductas de acoso sexual de parte del señor *Esteban* en contra de cualquier trabajadora de Applus”¹⁶².

149. El 31 de mayo de 2023, previo traslado de la queja, el señor *Esteban* afirmó que los hechos y las valoraciones de la señora *Camila* tipificaban el delito de calumnia y afectaban su prestigio personal, profesional, moral, emocional, laboral, económico y familiar. Afirmó que la razón de la renuncia presentada consistió en los reparos que ella tenía con quien era su jefe más inmediato como autoridad técnica de la especialidad, el ingeniero *Fernando*.

150. *Respuesta del Comité de Convivencia Laboral*. El 7 de junio de 2023 el comité de convivencia laboral de Applus afirmó haber recibido la queja y, en esa misma fecha, remitió nota de aceptación de la misma a la tutelante, mediante correo electrónico. En este estado, el 26 de junio del mismo año *Camila* radicó la presente acción de tutela, en el marco de la cual Applus¹⁶³ allegó copia del resultado del estudio realizado por el comité. Así, en documento del 28 de junio le comunicó a la denunciante que en reunión del día anterior determinó que el caso no podía tramitarse:

“toda vez que usted ya no es trabajadora de la compañía, en virtud de su renuncia formalizada por correo electrónico y concretada el 5 de mayo de 2023 y por tal razón el Comité perdió su competencia.

¹⁵⁹ Expediente digital, 23. Rta. Applus Norcontrol Colombia Ltda.

¹⁶⁰ *Ibidem*. El señor *Esteban* estuvo vinculado con Applus entre el 2 de junio de 2021 y el 3 de septiembre de 2023, en el cargo de profesional especialista máster mecánico.

¹⁶¹ Escrito de tutela. Anexo, p.1. El correo fue enviado a la 1:32 p.m. a los correos de la empresa de los señores *Diego* y *Andrés*.

¹⁶² En esta queja la tutelante estableció 4 hitos espacio-temporales en los que el señor *Esteban* presuntamente la acosó. Este detalle, sin embargo, se efectuará al momento de analizar el segundo problema jurídico.

¹⁶³ Documento adjunto a la contestación de la acción de tutela. Expediente digital, 6. 007RespuestaApplusNorcontrol.pdf.

No obsta decir que, en su queja usted hace mención a que su renuncia fue motivada, sin embargo y al contrastar lo escrito en su renuncia, en este no se evidencia que usted haya informado que los motivos que dieron lugar a su renuncia voluntaria fuesen el acoso sexual por parte de otro miembro de la compañía”.

151. Agregó que los comités de convivencia laboral deben promover en estos casos compromisos mutuos entre las personas involucradas, conforme a las funciones de los comités de convivencia previstas en el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012. Por lo anterior, en la medida en que ella no estaba vinculada el comité no podría “suscribir compromisos entre las partes (...) y tampoco se podrá tratar de llegar a acuerdo o reuniones conjuntas”. Finalmente, precisó que la información y antecedentes se remitirían al área de gestión humana y de alta dirección con el objeto de que se evaluara qué acciones podrían tomarse en estas condiciones.

152. *Cómo actuó Applus Norcontrol Colombia Ltda ante la queja formulada por la accionante – reglamento de trabajo y política contra el acoso.* La empresa ha manifestado en las varias intervenciones efectuadas en sede de revisión que no lesionó los derechos de la tutelante porque no se enteró de los presuntos hechos de acoso sexual durante la vinculación de *Camila* con la empresa y porque, en todo caso y pese a que no la allegó por la vía adecuada, el comité de convivencia laboral dio trámite al asunto con el resultado ya advertido en el marco de la existencia de mecanismos internos de defensa de los derechos de las trabajadoras¹⁶⁴.

153. La empresa¹⁶⁵ acreditó que dentro del *reglamento de trabajo*¹⁶⁶ prevé como deber de relacionamiento interno de las trabajadoras “abstenerse de actos de acoso laboral en cualquiera de sus formas y reportar al Comité de Convivencia cuando conozca de ellos o considere que está siendo víctima de dichas conductas”, y precisa que “es deber y derecho de todas las trabajadoras poner en conocimiento del Comité de Convivencia de Applus+ las situaciones de acoso que se presentan”, comité que funciona conforme al reglamento que así defina Applus+ y el cual actúa con independencia y confidencialidad¹⁶⁷.

154. Además, el reglamento incluye las escalas de faltas y sanciones disciplinarias. Entre las sanciones disciplinarias están: el llamado de atención verbal, el llamado de atención escrito, y la suspensión del contrato de trabajo, en atención a la intensidad de la falta y a la posible reincidencia en la misma. Además, aunque no se considera como una sanción disciplinaria, el reglamento prevé la terminación del contrato cuando se han sancionado faltas leves o se presenta una falta grave. Las faltas pueden ser graves o leves; entre las primeras están:

“los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones del trabajador contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de

¹⁶⁴ Applus ha insistido en que el caso que ahora se presenta es completamente diferente al de las sentencias T-140 de 2021 y T-415 de 2023.

¹⁶⁵ Esta construcción se efectúa a partir de las respuestas e información que Applus allegó a este trámite.

¹⁶⁶ Según el alcance el capítulo I de este documento, el reglamento es aplicable a una serie de empresas bajo la denominación de “Applus+”. La Sala Tercera de Revisión precisa, sin embargo, que esta tutela se dirige exclusivamente contra Applus Norcontrol Colombia Ltda, por lo cual, cualquier referencia que se haga a los documentos internos tiene impacto frente a la empresa demandada.

¹⁶⁷ Capítulo XIII: Deberes y obligaciones generales.

Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo”.

155. En la parte final del reglamento se encuentran los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno de solución¹⁶⁸. Como mecanismos de *prevención* de conductas que constituyan acoso laboral están las capacitaciones periódicas, terapias individuales y colectivas, divulgación sobre la Ley 1010 de 2006, espacios de diálogo, entre otras. Respecto al Comité de Convivencia Laboral, el reglamento precisa su conformación paritaria siguiendo los parámetros normativos generales, así como las actividades derivadas de las quejas que por acoso laboral se presentan.

156. De acuerdo con el procedimiento, a esta instancia se accede a través de la radicación formal en el canal electrónico así dispuesto, es confidencial y conciliatoria, en tanto tiene por objeto escuchar a las partes involucradas, crear ambientes de diálogo, promover compromisos mutuos, y formular planes de mejora concertados en dirección a renovar y promover la convivencia laboral. En el evento de que no se logre el acuerdo o se incumplan los compromisos, se cierra el caso y se deja en libertad al trabajador de presentar queja ante el inspector o demandar ante el juez¹⁶⁹.

157. Applus explicó que ha implementado la Ley 1010 de 2006¹⁷⁰, en particular, a través del comité de convivencia laboral, expresión del “derecho democrático en el trabajo”, “[a]demás, dentro de las rutas de atención, se encuentra el diálogo entre las partes involucradas” (subrayas originales). Al tiempo, la empresa cuenta con códigos y líneas éticas.

158. Desde su primera intervención ante la Corte Constitucional, Applus¹⁷¹ puso de presente que (i) contaba con una política de prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral, actualizada el 17 de marzo de 2023; (ii) expidió protocolos y líneas de atención para las quejas, en la misma fecha, y (iii) realizó varias actividades de información y capacitación, en las cuales participó la señora *Camila*, quien suscribió el compromiso del código ético. También enfatizó en que el comité de convivencia tramita todas las quejas por acoso laboral, “incluida la prevención de acoso sexual”:

“la señora *Camila* tenía conocimiento de las rutas ante el Comité de Convivencia en vigencia de su contrato de trabajo. Sin embargo, la verdad es que no activó el comité, ni la política de prevención de acoso laboral y sexual en el trabajo. Se reitera que la compañía tenía desconocimiento de la situación en particular hasta días después de presentada la renuncia”.

159. En el Código de Ética aplicable para la empresa demandada se prevén los principios de conducta y comportamientos que se esperan de las trabajadoras en diferentes escenarios¹⁷², y un canal de comunicaciones de ética y cumplimiento,

¹⁶⁸ Capítulo XVIII.

¹⁶⁹ La regulación interna del comité de convivencia laboral fue allegada por la empresa con ocasión del Auto del 18 de diciembre de 2023.

¹⁷⁰ Intervención de la empresa tras el último requerimiento probatorio efectuado.

¹⁷¹ Memorial remitido como consecuencia del Auto del 18 de diciembre de 2023.

¹⁷² Como la sostenibilidad ambiental, y la gestión de información confidencial y la ciberseguridad.

el área de compliance corporativo, a través del cual también se pueden allegar quejas por acoso que, luego, son remitidas al comité de convivencia¹⁷³. En este instrumento se incorpora el compromiso por la prevención de riesgos para la salud, seguridad y respeto de los derechos humanos de los empleados, y el fomento de la diversidad, la inclusión e igualdad entre los empleados. Por último, muy importante, Applus cuenta con una política del acoso laboral y acoso sexual laboral, dirigida a propender “por ambientes laborales, saludables y agradables y que promuevan la sana convivencia” y a prevenir “factores de riesgo psicosociales”.

160. Esta política define tanto el acoso como el hostigamiento sexual¹⁷⁴, y en la descripción de actividades prevé obligaciones a cargo de la Applus de tipo (i) preventivo, a través de actividades de divulgación, sensibilización y capacitación, y (ii) correctivas, en los siguientes términos:

“Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral.

Adoptar un procedimiento interno, conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que enmarquen acoso laboral y acoso sexual laboral”.

161. Al amparo de esta configuración, la empresa demandada indicó que (i) “[l]os pasos para seguir frente a conductas de acoso laboral y acoso sexual al interior de la compañía son las mismas en sus rutas y activación”¹⁷⁵; (ii) pese a que la tutelante conocía dichas rutas, no las activó durante su vinculación laboral y, cuando lo hizo, tampoco acudió adecuadamente a ellas en razón a que remitió su queja a personas del nivel directivo de la empresa. Con todo, agregó, que (iii) una vez se obtuvo la respuesta del señor *Esteban*, envió la documentación al comité de convivencia laboral, quien se encargó de la misma.

8.2. Amigos de la Corte -amicus curiae- allegados en este asunto

162. Al tenor de las particularidades de este caso, la Sala Tercera de Revisión indagó durante el periodo probatorio a diferentes entidades estatales y organizaciones académicas y de trabajadoras y trabajadores, la adecuación de las rutas actualmente reguladas para tramitar el acoso laboral en general, a través de comités de convivencia, para asuntos relacionados con violencia y acoso sexual en el contexto laboral.

163. Para iniciar es necesario precisar un aspecto. El título IV del Código Penal se ocupa de los delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, incluyendo los referidos a la violación y a los actos sexuales abusivos, categoría que introduce el acoso sexual¹⁷⁶ (arts. 205 y siguientes). Del mismo modo,

¹⁷³ Intervención de Applus tras el requerimiento probatorio realizado por Auto del 2 de febrero de 2024.

¹⁷⁴ “Acoso Sexual: Acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. // Hostigamiento Sexual: Acción de asedio a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación”.

¹⁷⁵ Intervención de Applus tras el requerimiento probatorio realizado por Auto del 2 de febrero de 2024.

¹⁷⁶ Artículo 210ª: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga,

conductas que no se inscriben en estos tipos penales, pueden tramitarse por la vía punitiva a través de otros, por ejemplo, de aquellos que protegen la integridad moral. Por esto, es necesario reconocer que un acto de violencia y acoso sexual en el escenario laboral puede tener una connotación penal.

164. Ante esta situación, sin embargo, es necesario indicar que no se desactivan o anulan las rutas que deben existir para prevenir la violencia y acoso sexual en el escenario laboral, ni para erradicar y prevenir la violencia contra la mujer en razón del género en cualquier escenario de la vida. De conformidad con la reconstrucción jurisprudencial efectuada en el acápite 7 de esta providencia, el Estado y las empresas –en una pluralidad de actores– están llamados a divulgar las políticas de prevención, atención y protección, y a prestar la asesoría jurídica requerida.

165. Al tiempo, incluso en aquellos casos en los que se acoge la vía penal –lo cual también depende de la actuación que, bajo información plena y adecuada, decida seguir la víctima–, lo cierto es que el efecto que la violencia y el acoso sexual tienen en el contexto laboral no puede dejar de ser abordado por las rutas previstas para lograr un trabajo en condiciones de dignidad y para garantizar el deber de debida diligencia, no solo para quien se ha visto afectada sino para quienes deben estar protegidas dentro de la misma empresa de la no repetición.

166. En esta dirección, el Laboratorio contra el Acoso de la Universidad de los Andes¹⁷⁷, estimó que (i) una instancia como el comité de convivencia laboral –diseñado hasta ahora bajo una perspectiva conciliatoria– puede ser adecuado para los actos que califica como de acoso simple, siempre que las partes tengan el interés en conciliar, “no es adecuado cuando se trata de acoso sexual agravado (...) se encuentra en fases avanzadas, es escandaloso, crónico, cuando no hay habilidad para conciliar o cuando el desbalance de poder es insuperable, y lo que se requiere es un tercero que tome medidas sancionatorias”¹⁷⁸.

167. Agregó que (ii) instancias informales –diseñadas con parámetros más flexibles a los de los comités de convivencia¹⁷⁹–, por el contrario y dependiendo de aquello que busca la víctima, pueden adelantar procesos que culminen incluso con salidas que no son punitivas y que se refieran a los casos de acoso simples. Los eventos que podrían adelantarse a través de estas instancias informales dependerían de los siguientes factores: que sea voluntario por las partes; que no se presente en escenarios en donde el desbalance de poder ponga en duda la voluntariedad, en particular, de la víctima; y que la solución informal sea aceptada por las partes, sea concertada y beneficie a la víctima:

hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

¹⁷⁷ Intervención de junio de 2024, allegada tras el último requerimiento probatorio, p. 18.

¹⁷⁸ El Laboratorio propone una distinción entre el acoso simple y el acoso agravado a partir de la literatura especializada en la materia. Para ello, parte de afirmar que la obligación de perseguir la discriminación por razón de género en el contexto laboral no se agota en el régimen de la Ley 1010 de 2006 sino que debe abarcar el alcance de la línea normativa que está dirigida a prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de violencia en razón del género, incluso en el contexto laboral. La intervención propone que por acoso simple se entienda aquél que ocurre “entre personas adultas, que se conocen dentro del espacio de trabajo. Este tipo de acoso no incluiría violencia física, y podría haber algún tipo de respuesta positiva por parte de la víctima. El acoso simple puede agrupar tanto el chantaje moral (quid pro quo) como el ambiente hostil”. A continuación destaca que “En los casos en que el acoso sexual, especialmente el que se rige por el chantaje sexual tenga manifestaciones de violencia física, podría catalogarse dentro del acoso agravado”. *Ibidem*, p. 20.

¹⁷⁹ “Como se indicó en la segunda parte, para que los mecanismos informales de queja sean realmente efectivos, deben contar con unas características que el Comité de Convivencia laboral no cumple necesariamente”. *Ibidem*, p. 18.

“cuando las partes no alcancen una solución informal, deben ponerse en marcha los mecanismos formales, esto es, el procedimiento disciplinario respectivo, además se debe informar a las autoridades competentes”.

168. En los casos de acoso agravado, en los que la relación de desbalance de poder es acentuado o la violencia es manifiesta, el Laboratorio interviniente no aconsejó las vías informales porque éstas requieren escenarios de confidencialidad que, si bien se dirigen a proteger a la víctima, terminan favoreciendo al presunto agresor pues el escrutinio se mantiene “privatizado”. Tampoco se aconsejan estas vías informales cuando el riesgo con las medidas correctivas no logra contenerse, por lo cual, el ingreso a la vía informal requerirá un análisis previo que permita garantizar que la víctima no está en riesgo. En la valoración de esta etapa preliminar, el Laboratorio de derecho laboral recomendó la asesoría del área de gestión humana y de la ARL. Por último el Laboratorio puntualizó:

“lo anterior no debe entenderse, de ninguna manera, que la falta de control sobre situaciones graves de acoso exonere al comité de su deber de diligencia en el acompañamiento y asesoría a la presunta víctima. En tales casos, la responsabilidad del comité recae en redirigir a la presunta víctima a la instancia jurisdiccional correspondiente y adoptar todas las medidas cautelares requeridas para minimizar los riesgos”.

169. En su respuesta, la Central Unitaria de Trabajadores - CUT también se refirió a la necesidad de que las rutas de protección a las mujeres contra actos de violencia y acoso sexual deban contemplar una faceta de *justicia*, cuya activación depende de la voluntariedad de la víctima, en garantía de sus derechos a la verdad, justicia y reparación; “es importante que aquí las víctimas se sientan respaldadas, que se protejan los derechos al debido proceso, no revictimización, confidencialidad, dignidad, no recriminación y otros más”¹⁸⁰.

170. En conclusión, sobre este primer aspecto, la Sala Tercera de Revisión no desconoce que algunas conductas de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral tienen la connotación de tipos penales, cuya competencia en caso de su activación sería de la respectiva autoridad judicial. No obstante, esto no impacta en que, incluso en aquellos casos, los empleadores están en la obligación de activar sus rutas para garantizar los derechos de las víctimas en el escenario laboral. Debe recordarse que la Corte Constitucional ha reconocido las barreras a las que se enfrentan quienes han pasado por eventos de violencia en razón del género, por lo cual, estimar que en aquellos casos en los que la vía penal es posible el empleador se *exime* de cumplir con las obligaciones que le corresponden, implicaría permitir la perpetuación de una situación estructural discriminatoria, con relevancia pública y política¹⁸¹.

171. Aunado a ello, la Corte enfatiza en que (i) en escenarios laborales como aquél en el que se desarrolla este asunto –empresa privada– y (ii) ante el respeto por la voluntariedad de denuncia penal de la víctima, sus pretensiones de justicia

¹⁸⁰ Intervención del 4 de julio de 2024, allegada tras el último requerimiento probatorio, p. 6.

¹⁸¹ En diferentes escenarios esta realidad ha sido reconocida. Por ejemplo, al referirse al *escrache*, se ha precisado que: “[s]u estimación ha partido de reconocer las barreras sociales, institucionales, económicas, entre otras, que impiden tramitar de manera satisfactoria y con un enfoque de derechos las conductas que atentan contra la dignidad de las mujeres a través de las vías institucionalizadas, en particular las judiciales y administrativas, por lo cual, silenciar el uso de estos mecanismos constituiría una conducta en sí misma discriminatoria”. Sentencia T-542 de 2022.

y la plena garantía de derechos, se concluye que (iii) vías informales guiadas, por ejemplo, por los presupuestos de la justicia restaurativa, pueden ser adecuadas. Para ello será necesario tener protocolos y rutas claras para las víctimas, reguladas en términos de derechos y fieles al cumplimiento de las obligaciones de prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer en razón del género, y siempre que pueda garantizarse a la víctima sus derechos a la vida, integridad, reparación y no repetición de los hechos de violencia y/o acoso¹⁸².

172. Precisado lo anterior, las autoridades públicas y organizaciones invitadas a intervenir en este proceso coinciden en que el diseño de los comités de convivencia laboral –activado por Applus– no es completamente adecuado para satisfacer las obligaciones de protección de derechos inmersos en casos en los que se denuncian actos de violencia y acoso sexual en el escenario laboral. Con todo, no son necesariamente coincidentes en sus razones.

173. Para el Ministerio del Trabajo¹⁸³, aunque el comité de convivencia laboral es una herramienta fundamental en la prevención y atención para casos de acoso en el contexto laboral, existen ciertas falencias en su funcionamiento y articulación. En este sentido, señaló algunas debilidades de la Resolución 652 de 2012, como:

(a) Desconocimiento de la normatividad que rige las situaciones de violencias basadas en género en el ambiente laboral en los comités de convivencia laboral. Esto se evidencia en la falta de capacitación en el personal que los conforman y la desarticulación con las ARL que deberían apoyar los procesos.

(b) Falta de definición de las conductas que constituyen acoso laboral y la carencia de tipificación de aquellas que constituyen acoso sexual y violencia de género en el mundo del trabajo. De igual forma, ausencia de rutas claras para atender los casos de violencia de género en las empresas.

(c) Y, desarticulación entre la aplicación de la Resolución 652 de 2012 y sus sucesivas modificaciones, frente a lo estipulado en la Ley 1257 de 2008, lo que es grave en el sentido en que atañe a situaciones de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

174. En opinión del Ministerio de Igualdad y Equidad¹⁸⁴, los comités de convivencia laboral constituidos con los parámetros previstos en la Resolución 652 de 2012 constituyen un buen punto de partida para atender los casos de violencia y acoso sexual en el trabajo, pero requieren ajustes con miras a satisfacer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; en particular rectificaciones en los procedimientos a su cargo según lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, en los pronunciamientos del Comité de la CEDAW y en los antecedentes del Convenio 190 de la OIT¹⁸⁵.

¹⁸² Una delimitación fáctica de estos eventos, sin embargo, excede las competencias de la Corte Constitucional.

¹⁸³ Intervención del 9 de febrero de 2024, allegada tras el segundo requerimiento probatorio efectuado por el Auto del 2 de febrero de 2024.

¹⁸⁴ Intervención del 30 de mayo de 2024, allegada tras el último requerimiento probatorio.

¹⁸⁵ Para ello, propuso los siguientes criterios: (i) capacitación específica para los miembros de los comités, “incluyendo la comprensión de los aspectos legales, psicológicos y sociales de la violencia de género; (ii) confidencialidad y privacidad; (iii) procedimientos claros y transparentes; (iv) apoyo a las víctimas, “incluyendo información sobre los recursos disponibles dentro y fuera de la organización, como servicios de asesoramiento psicológico, asistencia legal y atención médica”, y (v) prevención y sensibilización, “el comité

175. El grupo de investigación Justicia Real (JURE)¹⁸⁶ sustentó que los comités de convivencia laboral eran “profundamente inadecuados” para tramitar las quejas por violencia o acoso sexual en razón del género. Advirtió que: (a) su conformación podría tener un exceso de representación por esferas de autoridad; (b) generan posibles espacios revictimizantes; (c) se evidencia inexperiencia de sus integrantes al momento de tratar violencias basadas en género; y (d) carecen de enfoque de género en su regulación.

176. Por esta razón, le solicitó a la Corte Constitucional, exhortar al Ministerio del Trabajo a que profiera una nueva resolución reglamentaria de estas instancias, (i) que procure por una mayor democratización del organismo, y (ii) con un enfoque de género transversal, que incluya el entrenamiento de los integrantes del órgano para que puedan tratar adecuadamente el caso; paridad de género dentro de la institución y rutas de atención integral y diferenciada para casos que lo requieran; evitando así la revictimización a las que se someten las mujeres que han de atravesar el funcionamiento impuesto por la resolución vigente. Finalmente, (iii) solicitó se agreguen medidas de reparación para las víctimas, por cuanto estas luego de obtener una decisión judicial a su favor que tardó años, deben iniciar otro proceso para ser reparadas.

177. El Laboratorio Contra el Acoso de la Universidad de los Andes, por su parte, defendió que ni la Ley 1010 de 2006 ni las resoluciones y circulares que han sido expedidas por el Ministerio de Trabajo para desarrollar este asunto, consolidan un marco robusto “con obligaciones claras en cabeza de los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales para que quienes son víctimas de acoso en el trabajo y acoso sexual laboral, reciban información clara sobre sus derechos, orientación, acompañamiento y atención para mitigar los daños causados en su salud física, mental e impedir que estos se profundicen”¹⁸⁷.

178. Luego de referirse a la Ley 1010 de 2006, el Laboratorio Contra el Acoso concluyó que sus medidas se centran en la reconciliación entre las partes y en la sanción del acosador, generando respuestas que “tienden a enfocarse demasiado en el perpetrador y pueden abrir espacios para dejar de lado a la víctima, y a que no se tengan en cuenta los riesgos y daños a nivel físico, mental y en la proyección profesional a los que se ve expuesta”, por lo cual, además de que el canal formal para acceder al comité puede constituir en sí mismo una barrera para el acceso, en tanto se da en un contexto de desigualdad estructural:

“el marco regulatorio del acoso deja un vacío respecto de la atención a la presunta víctima, mientras se logra conciliar, o se llega a una sanción. Aquella puede quedar en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección una vez ha denunciado. Por esta razón, es necesario contar con protocolos que se centren en la presunta víctima y su atención para evitar que se vea obligada a renunciar o aguantar en un entorno de trabajo hostil y degradado en el que se materialicen los daños a los que se ve expuesta”.

debe trabajar en la prevención del acoso y abuso sexual mediante la sensibilización y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no tolerancia a la violencia de género”.

¹⁸⁶ Expediente digital, 27. Rta. Universidad Nacional - Grupo de investigación Justicia Real.

¹⁸⁷ Intervención de junio de 2024, allegada en virtud del último requerimiento probatorio, p. 10.

179. Por último, la Central Unitaria de Trabajadores - CUT¹⁸⁸, consideró que el comité de convivencia laboral era una “excelente base para la constitución de una serie de nuevas funciones que pregonen por la protección de víctimas de abuso sexual”. Las modificaciones necesarias, en su criterio, recaen en crear una comisión específica para casos de acoso y/o abuso sexual o, si no es posible, capacitar a quienes intervienen en los comités de convivencia “con el fin de que ellos puedan identificar las conductas propias de este tipo de casos, a su vez de entender las dinámicas de control y poder que ejerce el abusador en sus víctimas, los efectos psicológicos que se le generan a la víctima, así como el correcto manejo de la confidencialidad y por supuesto, el evitar conductas que puedan revictimizar a las víctimas”¹⁸⁹.

8.3. Resolución del primer problema jurídico

180. En el marco de este trámite constitucional la Sala Tercera de Revisión ha identificado reparos a la regulación de mecanismos que han venido siendo fundamentales para actuar en los casos de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral, como los comités de convivencia. Aunque sobre esta cara del problema se efectuarán algunas consideraciones más adelante, por ahora, es necesario precisar que esta situación no justifica el incumplimiento de las obligaciones que recaen en los empleadores y que provienen de manera clara de dos regulaciones fundamentales: la Ley 1010 de 2006, por un lado, y la Ley 1257 de 2008, entre otras, las cuales tienen fundamentos constitucionales y de derecho internacional de los derechos humanos incuestionables.

181. A partir de esta premisa, se reitera que es una obligación exigible y predicable no solo de los Estados sino de los particulares que ostentan la condición de empleador: “atender los casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género de manera célere y efectiva, con apego a los principios de debida diligencia y corresponsabilidad”¹⁹⁰, en atención a que la prohibición de discriminación es un deber de inmediato cumplimiento, previsto, entre otros, en la Constitución, en el Convenio 111 de la OIT, en el PIDESC y en la CEDAW según lo señalado.

182. A este respecto, la empresa demandada acreditó de manera relevante la existencia de (i) un *reglamento interno de trabajo* que incluye un listado de comportamientos prohibidos en las relaciones laborales, como aquellos discriminatorios y de acoso en cualquiera de sus formas; y mecanismos de prevención de conductas que constituyen acoso laboral, así como la incorporación, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y normas que la desarrollan, del comité de convivencia laboral; y (ii) una *política de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral*, que reconduce a la misma ruta tramitada a través del comité de convivencia laboral. También acreditó que (iii) ha procedido a adelantar campañas informativas y/o capacitaciones a sus

¹⁸⁸ Intervención del 4 de julio de 2024, allegada tras el último requerimiento probatorio.

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 8. En adición, la CUT propuso (i) ampliar las funciones de los comités de convivencia, con el objeto de que reciban quejas sobre acoso y/o abuso sexual en el entorno laboral; (ii) garantizar el principio de confidencialidad; (iii) establecer un protocolo especial para estos casos, que prevea canales de ayuda psicológica, legal “en caso en de que [las víctimas] quieran presentar las denuncias respectivas ante la fiscalía”; (v) seguimiento constante de los casos atendidos, así como de su actuación, y (iv) “[i]nclusión de la mujer en este comité. El papel de la mujer y en general de las víctimas, debe ser eje central en las decisiones que tome el comité, es por ello que se debe buscar que el comité está integrado por una cuota femenina para que este grupo encuentre representación en el comité, así como asegurar a perspectiva de la mujer en las decisiones que tome el mismo”.

¹⁹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-435 de 2023.

empleados en la existencia de estos documentos. Por ello, la Sala de Revisión reconoce la adopción de dichas regulaciones, así como el hecho de que la tutelante conocía la ruta prevista en esos documentos.

183. Lo anterior, sin embargo, es insuficiente para la protección de los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y la consecuente prohibición de discriminación, a una vida libre de violencias, y a los derechos sexuales y reproductivos en el contexto laboral. No solo por la configuración en abstracto de la ruta, sino por la aplicación que se dio en este asunto, esa normativa es contraria el deber de debida diligencia y el principio de corresponsabilidad.

184. Para empezar, (i) la empresa aseveró que la accionante remitió su queja laboral al correo de uno de los directivos de Applus y no al comité de convivencia laboral a través de los canales establecidos en sus reglas internas, que ella conocía. Por lo anterior, pese a que la tutelante envió su denuncia el 9 de mayo de 2023, el Comité manifestó que solo la recibió y admitió el 7 de junio de 2023, tiempo que es irrazonable si se tiene en cuenta que, ante una presunta situación de acoso, es necesario tomar medidas céleres y efectivas para evitar la repetición.

185. Al respecto, está acreditado que la empresa finalmente remitió la queja al comité, sin embargo, es necesario recordar que el argumento expuesto por Applus para retardar el proceso no es de recibo, pues, tal como lo advirtió la Sentencia T-415 de 2023, la imposición de barreras formales cuando el empleador es informado de la situación, desatiende el imperioso deber de no tolerar la violencia en razón del género y, por el contrario, permite la revictimización. Esto es muy grave porque, incluso si la queja se tramita –como pasó en este caso, desde un punto de vista formal–, es necesario que el empleador garantice una vía célere y efectiva, pues la tardanza puede implicar la reproducción de la violencia en razón del género.

186. La empresa también adujo que no era posible tomar medida alguna dado que la trabajadora ya no estaba vinculada y, por eso, el comité de convivencia no continuó con la ruta prevista en sus estatutos; consideración que amerita un examen más profundo que el anterior en tanto, formalmente, parece contar con algún sustento.

187. Esto es así porque, de un lado, la literalidad de la Ley 1010 de 2006 sugiere que el acoso laboral, incluso aquél que es de índole sexual, es un asunto que debe combatirse para que las *relaciones laborales* sean garantes de derechos fundamentales, y porque, de otro lado, el procedimiento del comité de convivencia laboral es *interno y conciliatorio*, elementos que podrían llevar a afirmar, a partir de una lectura *meramente literal y legal*, que en tanto el vínculo laboral de una de las partes ya no existe, en este caso el de la víctima, el esfuerzo por recuperar las relaciones justas es innecesario¹⁹¹.

188. En contraste, para la Sala Tercera de Revisión dicha perspectiva es consecuencia de la fragmentación con la que se abordó la situación expuesta por la accionante, en razón a que, como se ha indicado en esta providencia, el

¹⁹¹ Una lectura como esta pierde todo sustento a partir, quiere destacar la Sala, de un instrumento de derecho internacional como el Convenio 190 de la OIT, en el que de manera expresa protege a las trabajadoras despedidas. Esto da cuenta de que el impacto de la violencia y el acoso por razón de género en el contexto laboral trasciende la existencia de un vínculo presente.

acoso sexual en el contexto laboral debe ser examinado a partir, *también*, de las obligaciones adquiridas por los empleadores para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer en razón del género. Desde esta perspectiva, permitir la perpetuación de espacios laborales presuntamente afectados por prácticas discriminatorias –en la medida en que no se indaga sobre la situación expuesta– por razones como la aducida por la empresa, contraría los deberes del empleador, que son de inmediato cumplimiento.

189. Ello es así por varias razones. Primera, privatiza¹⁹² e invisibiliza una situación con relevancia para toda sociedad comprometida en combatir la discriminación histórica y estructural. Esto ocurre porque parece comprender que esta violencia es un asunto que compete exclusivamente a dos personas y que, en consecuencia, solo en la medida en que impacta el ambiente laboral cuando dichas personas están presentes es que debe ser atendida por la empresa.

190. Segunda, omite valorar la presunta lesión de los derechos de una persona que estuvo vinculada a la empresa y, en esa medida, desconoce la reparación, además de contribuir a una eventual situación de mayor vulnerabilidad para la víctima, quien, sin empleo, queda expuesta al ejercicio posible y continuo de violencia sobre ella.

191. Tercera, quebranta los deberes de prevención y erradicación, en garantía de la no repetición. Así, incluso si quien alega ser víctima de una situación como la aquí examinada ya no está vinculada a la empresa, es obligación de la empresa adelantar los procedimientos establecidos para esclarecer los hechos de acoso, en garantía de un ambiente laboral sano y de los derechos de otras mujeres y de personas que son discriminadas en razón del género en el mismo ambiente laboral. Al respecto, en su intervención en este trámite, el Laboratorio de la Universidad de los Andes afirmó que:

“Reconocer que el acoso tuvo lugar y tomar medidas aunque la persona haya decidido no permanecer en la empresa o institución, es una forma de reparar a quien se vio abocada a renunciar por temor. Es necesario porque las experiencias individuales de acoso reflejan cuestiones de grupo, en tanto son producto de un contexto social en el que la posición de las mujeres es inferior”¹⁹³.

192. Cuarta, desatiende eventualmente la obligación de sancionar en aquellos casos en los que se acredita la violencia en razón del género, porque, desde el inicio, paraliza la ruta. Y, quinta, evita adoptar medidas dirigidas a disciplinar a quien presuntamente cometió actos contrarios al reglamento. Así, pese a que el presunto victimario estaba vinculado al momento de la denuncia, no hay prueba alguna de que el empleador haya adelantado esta actuación.

193. En este caso dos razones adicionales reafirman el incumplimiento de la debida diligencia y corresponsabilidad del empleador en los compromisos nacionales e internacionales para garantizar una vida libre de violencias. Primera, la presentación de la queja estuvo acompañada de la afirmación por parte de *Camila* de que su renuncia no fue libre y voluntaria, sino motivada en

¹⁹² Esto no contradice la necesidad de que las quejas se tramiten de manera confidencial, en la medida en que esta es una garantía para la víctima. Lo privado y público en este enunciado tiene que ver con lo que atañe solamente a las personas involucradas, y lo que trasciende ese escenario, por tener replicas en toda la construcción de la sociedad.

¹⁹³ Intervención, p. 23.

los hechos de acoso por ella denunciados. Y, la segunda, la empresa desconoció que para el momento en el que la queja fue presentada sí era posible adelantar de manera diligente una investigación sobre los hechos puestos en su conocimiento, en tanto, la persona señalada por la ahora tutelante permanecía vinculado.

194. Sobre la primera, y aunque la Corte Constitucional ahondará sobre este elemento al resolver el segundo problema jurídico, es evidente que la abdicación de la empresa a indagar la situación expuesta por *Camila* genera un incentivo perverso en las prácticas de acoso, pues una mayor instigación del presunto victimario sobre la víctima, en escenarios mediados por desequilibrios de poder e históricamente discriminatorios, y que determinen renunciaciones supuestamente voluntarias, termina por favorecer la invisibilización y reproducción de estos fenómenos.

195. Sobre la segunda, para la Sala la parálisis de una ruta clara y conocida por toda la comunidad de trabajo de Applus, puede facilitar actuaciones veladas que, luego, difícilmente pueden ser objeto de control en protección de los derechos involucrados. En particular, llama la atención que, (i) en la queja presentada, la tutelante indicó el nombre de dos mujeres más que, según su información, habrían pasado por una situación semejante a la de ella. (ii) No obstante, cuando la empresa contestó esta acción, manifestó que una de ellas había allegado el 3 de octubre de 2023 una nota aclaratoria al correo, en el que desmentía cualquier acto de acoso por el señor *Esteban*.

196. Esta manifestación, indicó la empresa tras el requerimiento probatorio efectuado, (iii) al parecer fue producto de una petición formal de la tutelante. Como quiera que haya sido, sin embargo, por la fecha de dicha nota es claro que no estaba activa una ruta ante el comité de convivencia, por lo cual, la información se manejaba por fuera de la vía establecida para el efecto.

197. En conclusión, las actuaciones de la empresa Applus ante la presentación de la queja de la señora *Camila* vulneraron su obligación de debida diligencia - y corresponsabilidad- en la prevención e investigación del acoso sexual en el contexto laboral¹⁹⁴. Es fundamental precisar que el reproche efectuado líneas atrás no se dirige a concluir que, en efecto, el acoso sexual se configuró, sino a dar cuenta de la variedad de impactos que puede tener desconocer la obligación de investigación; en consecuencia, contrario al pedido por Applus en sede de revisión, en esta oportunidad no se fijará una regla que releve al empleador de investigar los presuntos hechos de acoso que se presentan en el trabajo cuando la persona que invoca su condición de víctima ya no está en la empresa.

198. A lo anterior se suma que la omisión de la debida diligencia y corresponsabilidad también determinó la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos de la accionante, debido a que, los hechos de acoso sexual supuestamente acontecidos debían investigarse de manera adecuada, incluso luego de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y su empleadora.

¹⁹⁴ En su intervención, tras el cuarto requerimiento probatorio, el Ministerio de Igualdad y Equidad indicó que “[l]a empresa está obligada a investigar adecuadamente las quejas de acoso o violencia, incluso si el empleado ya no trabaja allí. Si se determina que hubo acoso o violencia, la empresa puede enfrentar consecuencias legales y puede ser obligada a proporcionar una compensación al empleado afectado”. Intervención, p. 6. En el mismo sentido, ver la intervención del Laboratorio de los Andes: “En concordancia, el literal i, artículo 8 de la Ley 1257 de 2008 incluye el derecho de las mujeres a “La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia”. En ese sentido, aunque la mujer haya renunciado, tiene derecho a que el caso sea investigado y las medidas sancionatorias sean tomadas”.

199. Según se mencionó, las actuaciones que coartan la libertad, la autonomía y el consentimiento en el ejercicio sexual o reproductivo, tales como el acoso sexual, vulneran las garantías constitucionales antes mencionadas. Cuando conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual son puestas en conocimiento del empleador, este debe actuar de manera diligente y responsable para investigar los hechos y, si hay lugar, aplicar las sanciones correspondientes. Al haber omitido dichas obligaciones en el caso concreto, la compañía accionada vulneró los derechos sexuales y reproductivos de la accionante, puesto que no realizó acciones adecuadas para determinar si su libertad y autonomía sexuales fueron coartadas por parte de una persona que ejercía autoridad sobre ella en el ámbito laboral.

200. Dicho lo anterior, la Sala de Revisión debe responder de qué manera se reestablecerán los derechos de *Camila* ante el incumplimiento de la obligación de investigar los hechos denunciados por parte de la empresa. Para ello se recuerda que, conforme a las obligaciones constitucionales e internacionales y al artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las personas que denuncian conductas de acoso en su contra tienen derecho a la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición. Además, conforme hasta lo aquí analizado, los protocolos y rutas en estos casos deben contar con diversas medidas, dirigidas no solo a investigar al presunto victimario, sino a atender y proteger a la denunciante.

201. En esta línea, en primer lugar, la Sala estima que este pronunciamiento constituye en sí mismo una medida de reparación. Además, en cuanto así lo consienta voluntariamente la accionante, Applus deberá, a través de la oficina de talento humano (o quien haga sus veces) y de la ARL respectiva, poner a su disposición la atención en salud emocional y psicológica que requiera, con ocasión de los hechos que denunció ante la empresa, así como la atención y asesoría jurídica que ella requiera para efectos de garantizar sus derechos a la verdad, justicia y reparación integral¹⁹⁵.

202. Además de lo anterior, la Corte Constitucional advierte que la política de prevención del acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo, los protocolos y la única ruta prevista por Applus, a través del comité de convivencia laboral, no se fundan en un enfoque de derechos, por lo cual, también adoptará remedios en esta materia. En particular, sin perjuicio de la aplicación de los estándares referidos en el acápite 7 de esta decisión¹⁹⁶:

(i) No prevé ninguna perspectiva diferencial, aunque la protección del trabajo digno exige la valoración de las circunstancias históricas de discriminación, en escenarios además de interseccionalidad; mandato que también emana del derecho a vivir una vida libre de violencias y que se identifica en la jurisprudencia constitucional como *deber de no tolerancia o neutralidad*.

(ii) Considera una ruta única y/o sin enfoques diferenciales, a través de un espacio esencialmente conciliatorio y en el que lo que se busca es el acercamiento de las partes. Esta configuración, aunque no se descarta su utilidad en algunos casos, puede lesionar el derecho de las mujeres a no enfrentar a su presunto victimario, en tanto esto último solo es posible si la víctima así lo

¹⁹⁵ Literales b) y g) del artículo 8 de la Ley 1257 de 2008.

¹⁹⁶ La Sala se refiere a estándares normativos actualmente vigentes y a los jurisprudenciales.

admite de manera libre y voluntaria. Por esto, es necesario que la construcción de la ruta -una única con enfoques diferenciales- o más de una, tenga en cuenta que aquella dirigida a atender el acoso sexual debe ajustarse a las circunstancias particulares en las que esta violencia ocurre:

“Las relaciones de dominación en razón del género en el trabajo están tan profundamente arraigadas en nuestra sociedad que el mecanismo interno confidencial y conciliatorio dispuesto por el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, no es suficiente por sí solo para atender la violencia y la discriminación basada en el género. Primero, dado que, como se sugirió en el acápite anterior, es un mecanismo que por sus formalidades puede llegar a intimidar. Segundo, no está necesariamente centrado en las víctimas. Tercero, la violencia y la discriminación basadas en género responden a dinámicas que de no ser evaluadas y atendidas con enfoque diferencial, terminan por ser reproducidas, de manera que el contexto de desventaja material en el que se producen continúa inalterado”¹⁹⁷.

(iii) No es *integral* en el sentido de que, si bien considera medidas dirigidas a la prevención, estas no tienen enfoque diferencial. Tampoco están claras aquellas que tienen por objeto la atención y corrección, protección, sanción y reparación¹⁹⁸. En materia de *atención*, por ejemplo, se requieren medidas de cuidado inmediato o contención, de atención psicosocial y de atención jurídicas, así como, en general, las de orden cautelar para la protección de la víctimas, todas ellas adelantadas en aplicación del principio de acción sin daño¹⁹⁹:

“Entre las medidas cautelares que se pueden adoptar están los cambios de horario, separaciones de lugar de trabajo, reasignación de funciones, entre otros. Además, deben ser ajustes dirigidos hacia el presunto victimario. Es decir que el cambio diferencial de condiciones laborales debe recaer sobre la persona de la cual debe ser protegida la presunta víctima”²⁰⁰.

203. La ausencia de claridad en el protocolo y en la(s) ruta(s) repercute negativamente, además, en la seguridad que se requiere para que la denuncia sea efectiva y libre de temores; por lo cual, la Sala concluye que la empresa ha desconocido su obligación de establecer políticas, protocolos y rutas adecuadas para la satisfacción del derecho al trabajo digno, la igualdad y la no discriminación, y el derecho a una vida libre de violencias.

204. Antes de continuar con la segunda parte de esta providencia y tal como se anunció al iniciar este acápite de estudio, este trámite constitucional ha permitido identificar reparos a la regulación de los mecanismos que han venido siendo fundamentales para actuar en los casos de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral, como los comités de convivencia. Por lo anterior, a continuación, efectúa algunas consideraciones.

205. *Aspectos estructurales que afectan la lucha contra la violencia en razón del género en el escenario laboral.* Como mencionaron entidades y expertos, la Sala estima que el Estado debe promover ajustes necesarios para satisfacer los estándares aplicables en estos contextos. Antes de ello, sin embargo, se

¹⁹⁷ Intervención del Laboratorio de la universidad de los Andes.

¹⁹⁸ Sobre esta materia, la intervención del Laboratorio de la universidad de los Andes mencionó algunos elementos, con base en la jurisprudencia también de la Corte Constitucional.

¹⁹⁹ *Ibidem*.

²⁰⁰ *Ibidem*.

reconoce que el *Ministerio del Trabajo* ha promovido acciones dirigidas a fortalecer a las organizaciones del mundo del trabajo para que aborden adecuadamente y con perspectiva de género los casos de acoso sexual laboral²⁰¹; y que, el Congreso de la República expidió recientemente la Ley 2365 de 2024²⁰², que avanza de manera significativa en la consideración de estas situaciones de acoso con perspectiva de género, entre otros enfoques, con el compromiso de atender a la garantía del derecho a vivir una vida libre de violencias a partir de la integración de estándares establecidos, por ejemplo, en la Ley 1257 de 2008.

206. Con todo, como parece reconocerlo el mismo Congreso de la República, es necesario que el Estado “tom[e] todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (art. 2, literal e) de la CEDAW), a través, por ejemplo, de la adecuación de su ordenamiento normativo, obligación esta que debe satisfacerse sin dilaciones. Dicho reconocimiento es claro en la Ley 2365 de 2024 cuando:

(i) El artículo 8 prevé que el Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en coordinación con otras carteras y entidades, y siguiendo los parámetros establecidos en la misma Ley, deberá expedir en el término de 12 meses el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, con participación activa y determinante de organizaciones de mujeres, personas con orientación de género diversa, personas en situación de discapacidad, entre otras.

(ii) El artículo 9, al precisar los contenidos mínimos del plan, incluye la formulación de lineamientos para que las ARL implementen programas especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral; y el artículo 10, ordena a las ARL la realización de actividades con el mismo objeto.

(iii) El artículo 11, establece las obligaciones de los empleadores, ente las que está la formulación de políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, cuyo cumplimiento es objeto de inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo.

207. Los anteriores elementos, evidencian que es necesario ajustar los criterios a tener en cuenta para la construcción de protocolos y de las *rutas* para los casos de violencia y acoso en razón del género en el contexto laboral, y atinan al evidenciar dos desarticulaciones principales que al analizar este caso eran ostensibles. La primera es de carácter normativo, pues en la determinación de

²⁰¹ En su intervención, resaltó la expedición de la Circular 026 de 2023 relativa a la “[p]revención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral”, la cual enfatiza en las responsabilidades de empleadores, comités de convivencia y Administradoras de Riesgos Profesionales –ahora ARL– en la prevención y atención de estas situaciones, además impulsa la implementación de acciones de carácter urgente para frenar la violencia contra la mujer. Al mismo tiempo, incluye acciones de sensibilización y capacitación especializada para las personas que cumplen las funciones en los comités de convivencia que les permite identificar situaciones de violencias y acoso laboral, que pueden incluir acoso sexual y violencias basadas en género. Esta circular, expresó, sensibilizó a 1.425 personas en el año 2023. También resaltó la estrategia “*Equipares Empresarial*” que tiene como objetivo el cierre de brechas de género y a través del cual, entre otras acciones, orienta y da pautas a las empresas del sector privado para atender con enfoque de género situaciones derivadas del acoso laboral y sexual. Y, finalmente indicó que, para ese momento, estaba próxima la fecha de radicación del proyecto de ley para ratificar el Convenio 190 de la OIT.

²⁰² “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”.

las obligaciones derivadas de la prevención del acoso en el escenario laboral, en particular del acoso sexual, no parece hacerse una lectura conjunta e integradora con la obligación de prevenir, erradicar y sancionar la violencia en razón del género, generando así déficits de protección.

208. La segunda es de carácter institucional, en tanto el llamado a la articulación de los empleadores con las ARL es visible. Esta necesidad fue puesta de presente por el Ministerio del Trabajo, quien indicó que, pese a que el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 establece que dichas administradoras realizarán labores de asistencia a las empresas para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, las ARL no han asumido de forma sistemática y generalizada esta responsabilidad.

209. Ahora bien, al ser preguntadas por su rol en este escenario²⁰³, las dos ARL intervinientes no admiten explícitamente tal situación. (i) la Compañía de Seguros Bolívar S.A. afirmó que sus protocolos se fundaban solamente en normativa nacional; que los comités de convivencia son adecuados para tramitar quejas de acoso sexual, siempre que se promueva la formación de sus miembros, para lo cual tiene el programa de formación “PROFE”, el cual ofrece cursos especializados que capacitan a los miembros del comité de convivencia en temas de acoso sexual y laboral, diversidad, equidad e inclusión. Además, brindan talleres de sensibilización, asesorías personalizadas e infografías para divulgación.

210. Y, (ii) Positiva Compañía de Seguros S.A. indicó que, en cuanto a temas relacionados con acoso y violencia sexual y de género, la compañía recomendó conformar grupos dentro de la empresa de acompañamiento y asesoramiento para atenderlos. Además, reconoció que la normatividad que regula los comités de convivencia no contempló su participación en casos de violencia sexual, por lo que sugirió establecer un equipo diferente al comité para abordar estas situaciones. Finalmente, afirmó que brindan herramientas a las empresas y sus trabajadores que les permitan implementar acciones para controlar y mitigar casos de violencia laboral sexual y de género.

211. Con todo, en estas condiciones y bajo los reparos que a lo largo de esta decisión se han efectuado, por ejemplo, a los comités de convivencia respecto a su plena adecuación para la satisfacción de los derechos comprometidos en las violencias en razón del género en el escenario laboral, la Sala Tercera de Revisión exhortará al Gobierno nacional a que avancen en la adecuación del ordenamiento, y en las articulaciones necesarias para satisfacer los estándares derivados del respeto, protección y garantía de los derechos al trabajo, a la igualdad y la prohibición de discriminación, a vivir una vida libre de violencias, y a los derechos sexuales y reproductivos.

212. Lo anterior, en la medida en que no haber construido políticas robustas que permitan diseñar estos espacios en los que deben tramitarse las denuncias por acoso o violencia en razón del género en el contexto del trabajo, afecta las facetas de *disponibilidad*; *accesibilidad* en tanto se impone la garantía de la no discriminación y del principio de igualdad; y, *aceptabilidad*, en razón a que no se avanza hacia la consecución de un derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la concreción del derecho a vivir una vida libre de violencias.

²⁰³ En el tercer requerimiento probatorio, a través del Auto del 12 de abril de 2024.

213. Por último, precisa la Sala Tercera de Revisión que este llamado, aunque no fue pedido en la tutela por la señora *Camila*, se funda en la necesidad de promover un ordenamiento jurídico acorde con los mandatos claros derivados de la Constitución Política y de las obligaciones contraídas en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ampliamente desarrollados por la jurisprudencia de esta Corporación²⁰⁴. Por lo cual, sin perjuicio de su exigibilidad inmediata para todas las partes comprometidas, como los empleadores, tal como se indicó en el estudio inicial de esta primera parte, es preciso avanzar en la consolidación normativa de dicha protección.

Segunda parte: el despido fundado en razones de género desconoce el principio de no discriminación y el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas

214. En esta parte, la Sala Tercera de Revisión se referirá a (i) la protección constitucional ante la discriminación en las relaciones laborales, (ii) hará algunas precisiones sobre la renuncia y su retractación y, finalmente, (iii) resolverá el segundo problema jurídico.

9. Protección constitucional ante la discriminación en las relaciones laborales

215. La Corte Constitucional ha considerado que en la Constitución Política la igualdad²⁰⁵ cumple diversas funciones, como valor, principio y derecho. Del artículo 13 se desprenden las principales facetas como principio y derecho, entre ellas, la obligación de dar un tratamiento igual a supuestos equivalentes, en tanto no se puedan sostener razones para un trato diferente (perspectiva formal); y la prohibición de discriminación, por razones asociadas, entre otras, al sexo, origen familiar, religión, y posición política o filosófica²⁰⁶.

216. Aunado a ello, como expresión del poder transformador del Derecho y en cumplimiento de la cláusula general de dignidad, el inciso 2º de la misma disposición ordena la adopción de medidas afirmativas en favor de los grupos tradicionalmente discriminados (perspectiva material). Como principio y derecho en el marco superior, la igualdad también concreta su alcance en escenarios particulares, como el laboral, en tanto el artículo 53 incluye la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras.

217. En esta misma dirección, como se señaló en el apartado 6 de esta providencia, la garantía del derecho al trabajo justo, aquél que permite el ejercicio de la autonomía individual, entre otros bienes fundamentales²⁰⁷, exige (i) que su promoción y protección tenga en cuenta la existencia de grupos que requieran enfoques diferenciales; (ii) que se garantice la no discriminación y la igualdad de trato dentro de la faceta de accesibilidad; y (iii) que reconozca, respecto de las mujeres, la discriminación interseccional que ha desencadenado desventajas acumulativas. Por último, el goce del derecho al trabajo sin

²⁰⁴ Como se explicó al momento de formular los problemas jurídicos a ser resueltos en esta acción constitucional, la posibilidad de proferir órdenes por fuera de lo pedido (*extra petita*) hace parte de las facultades del juez de tutela.

²⁰⁵ Derivado de carácter universal de la ley moral, en términos kantianos.

²⁰⁶ La Corte Constitucional ha precisado que la prohibición de discriminación no se limita a los criterios establecidos en el inciso 1º del artículo 13 superior, dado que su enunciación no es taxativa.

²⁰⁷ En esta referencia, la Sala Tercera de Revisión destacará los elementos más relevantes para el estudio del caso concreto.

discriminación es una obligación *inmediata* de los Estados, que debe garantizarse también por los empleadores.

218. El género es uno de los motivos que subyace a los tratos discriminatorios y, en razón de su recurrencia en sociedades con déficits de protección originados en situaciones estructurales, la Corte Constitucional ha construido una jurisprudencia robusta que exige la intervención del juez constitucional, bajo el presupuesto de que, en prácticas tan diversas en las que la discriminación se materializa²⁰⁸, es necesario comprender cómo y en qué contextos operan los móviles o motivos sospechosos, de cara a establecer en qué casos es necesario indagar por su ocurrencia y, en este sentido, aplicar la presunción en favor de la persona afectada.

219. A continuación, la Sala pasa a exponer, brevemente (i) los móviles o motivos sospechosos de discriminación; (ii) los escenarios en los que se puede generar un acto discriminatorio y sus características y (iii) la figura de la presunción de discriminación adoptada en estos casos.

220. (i) *Móviles discriminatorios*²⁰⁹. Estos implican tratos diferenciados e irrazonables por los criterios establecidos en el inciso 1º del artículo 13, como el sexo, o por cualquier otro –dado que la lista no es cerrada– que al interior de la sociedad reproduzca conductas trasgresoras de derechos con quienes considera diferentes.

221. La jurisprudencia²¹⁰ les ha atribuido las siguientes características: (i) pueden recaer en rasgos permanentes de las personas que son irrenunciables, al estar ligados directamente a la identidad personal; (ii) se dirigen contra personas que se encuentran en una condición de subalternidad, originada en patrones de desvaloración cultural y por ello se configuran condiciones de debilidad manifiesta al ubicarse en grupos que son marginados socialmente y/o que son sujetos de especial protección constitucional; (iii) desconocen *prima facie* un derecho fundamental e (iv) incorporan, sin causa aparente, un privilegio exclusivo para un sector de la población, con el correlativo desmedro en el ejercicio de los derechos de las personas y grupos que fueron excluidos²¹¹.

222. (ii) *Escenarios del acto discriminatorio y sus características*. Este acto ha sido definido como “la conducta, actitud o trato que pretende –consciente o inconscientemente– anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”²¹². Estos actos discriminatorios pueden tener lugar en diferentes

²⁰⁸ Al respecto, la jurisprudencia ha distinguido, por ejemplo, entre discriminaciones directas e indirectas. Ver recientemente lo dicho en la Sentencia T-202 de 2024. Fj. 83.

²⁰⁹ En lo que sigue, la Sala reiterará lo dicho en la Sentencia T-202 de 2024.

²¹⁰ Sobre ello, en la Sentencia T-909 de 2011 se indicó: “Con relación a las formas que puede adoptar la discriminación, se ha dicho que, gracias al carácter abierto del artículo 13 de la Constitución, es posible actualizar y ampliar el ámbito de protección de los derechos fundamentales y por tanto no se establece un límite o una lista taxativa de los criterios sospechosos o de las categorías prohibidas de clasificación”. Sentencia T-909 de 2011.

²¹¹ *Ibidem*.

²¹² Corte Constitucional, Sentencia T-125 de 1997.

escenarios de la vida social, por ejemplo, en espacios públicos²¹³, privados²¹⁴, en contextos académicos²¹⁵, en el marco del acceso a un trabajo²¹⁶ e incluso durante la misma relación laboral²¹⁷. En el trabajo, que es el asunto que examina la Corte en esta ocasión, profundiza la asimetría de poder y tiende a excluir o vaciar de garantías a quien se encuentra en una posición de desventaja, y quien carece de recursos sociales y económicos para poder contrarrestarla.

223. (iii) *Prueba del acto discriminatorio: la presunción de discriminación*. El trato diferente, cuando lo que se impone es precisamente lo contrario, encuentra significativas *dificultades probatorias*. Ello es así por cuanto, quienes lo realizan suelen usar fórmulas sutiles dirigidas a ocultar su intención de discriminar; por lo que, generalmente, las personas impactadas no cuentan con pruebas directas.

224. Por ello, debe acudir a principios probatorios, como la inversión de la carga de la prueba, que apareja la *presunción de discriminación*: quien es señalado de cometer un acto discriminatorio tiene la carga de presentar la prueba en contrario²¹⁸. Esto supone una materialización del principio de la “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual “se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”²¹⁹.

225. Ahora bien, en eventos en los que se activa esta presunción, tal como se indicó en la Sentencia SU-236 de 2022²²⁰, corresponde evaluarla en dos fases. La primera se relaciona con el aspecto fáctico, debe establecerse si “existe un nexo causal entre el ejercicio de la libertad fundamental o la condición protegida y el acto de despido”. En estos casos, también debe analizarse si las razones aducidas por el empleador son objetivas y válidas, de tal forma que desvirtúen la presunción de inconstitucionalidad del despido, así como el nexo causal “entre el ejercicio de una libertad o la existencia de una condición constitucionalmente protegida, como son la pertenencia étnica, la raza, el

²¹³ Como ejemplos de decisiones en donde la Corte ha reconocido y reprochado la realización de actos discriminatorio en espacios públicos, a título de ejemplo, se destacan los siguientes casos: (i) discriminación a trabajadoras sexuales trans que se ubicaban en una *vía pública* a través de violencia física, el uso de una narrativa discriminatoria, así como de expresiones también discriminatorias (Sentencia T-310 de 2022; o (ii) actos discriminatorios en razón de la identidad sexual, perpetuados en *centros comerciales* (sentencias T- 030 de 2017 y T- 068 de 2021).

²¹⁴ Por ejemplo, se destaca la Sentencia T-1042 de 2001 relativa al caso una trabajadora doméstica contra el gerente del *edificio* “El Conquistador” en la ciudad de Cartagena, el cual estableció la prohibición a los empleados y en especial a la accionante de utilizar los elevadores, reservados a los residentes, propietarios e invitados, y de ordenarles utilizar elevadores destinados para los domésticos, bañistas y el servicio operativo en general; o la Sentencia T-335 de 2019 asociada a un caso de discriminación en una *licorera*, la cual se fundó en la orientación sexual de las víctimas.

²¹⁵ Como ejemplos, se resalta (i) la Sentencia T-457 de 2023 sobre discriminación racial de un niño por parte de su docente en un colegio; (ii) Sentencia T- 532 de 2020 relacionada con un hecho de discriminación en el acceso a la educación fundando en la situación de discapacidad de nueve niños; (iii) Sentencia T-691 de 2012 donde se estudió el caso de discriminación racial de un joven por su docente universitario; y la (iv) Sentencia T-141 de 2015 que estudió un caso de discriminación sobre un estudiante universitario afrodescendiente, trans y homosexual, realizado por parte de la institución educativa de la que hacía parte.

²¹⁶ Como ejemplo, se tienen las sentencias T-463 de 1996, T-247 de 2010, T-694 de 2013 y T-031 de 2021 sobre las cuales se hará referencia en el siguiente capítulo.

²¹⁷ Este es el campo en el que se cuenta con un número mayor de decisiones que van desde asuntos relacionados con el trato diferenciado de trabajadores sindicalizados, hasta providencias en las que se ordena el reintegro de trabajadores con pérdida de capacidad laboral por la presunción de despido por dicha causa.

²¹⁸ *Ibidem*.

²¹⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-335 de 2019.

²²⁰ Corte Constitucional, Sentencia SU-236 de 2022.

género, la identidad de género o la condición migratoria del trabajador y su despido”²²¹.

226. El despido será inconstitucional si se fundamentó en un claro desconocimiento de un derecho fundamental, y corresponderá, a partir de la carga dinámica de la prueba, analizar los indicios. La segunda fase para evaluar si el despido se presume discriminatorio tiene una perspectiva valorativa. En ella la Corte debe estudiar si la medida adoptada por el empleador desbordó su poder subordinante y la autonomía que le es propia, al violar las cláusulas de protección constitucional, en desmedro de los derechos del trabajador.

227. En la Sentencia SU-067 de 2023²²² la Sala Plena reiteró las reglas y les dio alcance. Indicó que es “razonable pedir al empleador y al trabajador que aporten las pruebas que demuestren las razones o permitan construir indicios que, a su juicio, llevaron al despido”. También señaló que “se entiende razonable esperar que el trabajador describa los indicios que lo llevaron a considerar que su despido supuso la vulneración de sus derechos fundamentales ante la ocurrencia de hechos, circunstancias u omisiones que considera constitutivos de discriminación. Con todo, la Sala Plena ha reconocido la dificultad inherente a demostrar estas circunstancias, en el entendido de que “un empleador no va a hacer explícito que un despido se dio por motivos discriminatorios”.

228. Es precisamente por esto que se diseñó la metodología que hoy se acoge y reitera, según la cual es necesario valorar holísticamente el despido. Todo ello, porque el despido por razones no explícitas no autoriza el despido arbitrario del empleado. Este precedente es plenamente aplicable al asunto bajo revisión. Si bien, las discusiones que dieron origen a la SU-236 de 2022 y la SU-067 de 2023 se refirieron a motivos de discriminación por razones de orientación política, libertad de expresión y de identidades de género diversa, se trata en todo caso de categorías sospechosas de discriminación, que violan la cláusula constitucional, prevista en el artículo 13 superior, entre la que está el sexo y el género.

10. Algunas precisiones sobre la renuncia y su retractación

229. En relación con la renuncia del trabajador, como forma de terminación unilateral del contrato de trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional²²³ y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia²²⁴ han sido enfáticas en señalar que esta debe fundarse en la decisión libre y espontánea del trabajador de no continuar adelante con la prestación del servicio para el cual fue contratado, para que genere plenos efectos jurídicos²²⁵. Por ende, “(...) en aquellos casos en que la renuncia no tenga como origen la voluntad libre, esto es, no viciada del trabajador, la misma no puede ser tomada por tal porque, de hacerse así, se premiaría la conducta abusiva de quien, con presiones, insta al empleado a la dejación del cargo”²²⁶.

²²¹ *Ibidem*.

²²² Corte Constitucional, Sentencia SU- 067 de 2023.

²²³ Corte Constitucional, Sentencia T-064 de 2017.

²²⁴ Cfr. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 9 de abril de 1986, Referencia n.º 69.

²²⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-064 de 2017.

²²⁶ *Ibidem*.

230. Así, cuando la renuncia del trabajador se ve mediada por fuerza o presión proveniente del empleador, esta sería ineficaz. En este sentido, la Sentencia T-381 de 2006 señaló que “la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del *patrono* porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica”²²⁷.

231. Al consistir en una manifestación de voluntad del trabajador, la jurisprudencia constitucional ha concluido que la renuncia libre y espontánea al trabajo puede ser objeto de retractación, siempre que el desistimiento de la renuncia se presente antes de que el empleador haya aceptado la dimisión²²⁸. En contraste, si la retractación se presenta luego de producida la aceptación de la renuncia, el acto de desistimiento no surte efectos, puesto que, con la aceptación se ha producido un consentimiento mutuo de las partes del contrato de trabajo en torno a la finalización del vínculo laboral. En este último evento, además de la retractación de la renuncia “deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual”²²⁹.

232. La posibilidad de que el trabajador se retracte de su renuncia libre y espontánea también ha sido reconocida por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual ha señalado que “una vez presentada una renuncia puede el dimitente retractarse de ella si no le ha sido aceptada”²³⁰, lo anterior, teniendo en cuenta el carácter de libertad y unilateralidad propio de dicho acto jurídico.

11. Solución al caso concreto

Un despido discriminatorio en razón del género, antecedido de un retracto oportuno a la renuncia inicialmente presentada

233. *Punto de partida.* Consciente de la posibilidad de que se presenten acciones de retaliación contra quien ha presentado una queja por acoso laboral, incluido el acoso sexual, el ordenamiento jurídico ha previsto la garantía de la estabilidad laboral reforzada²³¹. La jurisprudencia de este Tribunal, por su parte²³², ha activado la presunción de que la finalización del vínculo laboral es discriminatoria²³³ en aquellos casos en los que la desvinculación, o la no renovación laboral, está antecendida de una situación de denuncia por acoso en el trabajo.

234. En este caso, sin embargo, el retiro de *Camila* de la empresa fue consecuencia de su renuncia, mientras que la denuncia fue posterior a la aceptación de la misma, por lo cual, en principio, no opera el fuero de estabilidad ni de la presunción mencionada. No obstante, es necesario que la Sala Tercera de Revisión entre a analizar el acto de desvinculación y el contexto

²²⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-381 de 2006.

²²⁸ Cfr. Sentencias T-381 de 2006; T-457 de 2010 y T-674 de 2014.

²²⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-457 de 2010.

²³⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias del 4 de julio de 2002 (Rad.18299) y del 6 de agosto de 2014 (Rad. 46702).

²³¹ Ley 1010 de 2006 (art. 11) y ahora Ley 2365 de 2024 (art. 14).

²³² Ver, recientemente, la Sentencia T-141 de 2024. M.P. Natalia Ángel Cabo.

²³³ Esta presunción da cuenta de las dificultades evidentes de la prueba del acoso, a partir de enfoques diferenciales que se explican en los desbalances de poder derivados del vínculo subordinante y de otras circunstancias que deben abordarse interseccionalmente, por lo cual, la carga de la prueba se invierte.

en el que se dio, con miras a verificar si la separación de la trabajadora de la empresa tuvo como fuente su decisión libre y voluntaria de dar por terminado el vínculo laboral o si estuvo mediado por inferencias indebidas en aquello que debe ser un acto espontáneo y autónomo.

235. Enfatiza la Sala que, tal como se sustentó respecto del anterior problema jurídico, el tipo de supuesto a consideración en esta oportunidad lleva a preguntarse por el tipo de garantía que en materia laboral debería activarse ante renunciaciones a las que, (i) incluso válidamente tramitadas y aceptadas, les siguen (ii) una denuncia por acoso sexual en el contexto laboral. El ordenamiento prevé una causal de estabilidad laboral reforzada y activa una presunción de retiro discriminatorio cuando la presentación de la denuncia sucede antes de la finalización de un vínculo, pero no cuando sucede después.

236. Para los amigos de la Corte *-amicus curiae-*, de acreditarse un nexo entre una renuncia y hechos de acoso no denunciados previamente, es necesario que el ordenamiento contemple una protección, para así evitar que la discriminación en razón del género profundice las injusticias estructurales y las brechas que, específicamente en los escenarios laborales valorados por la sociedad²³⁴, mantienen los grupos discriminados subrepresentados²³⁵. La Sala comparte esta aproximación, sin embargo, su alcance solo puede ser analizado en el evento de que se acredite este supuesto.

11.1. Hechos relevantes

237. Está probado que la denuncia de la señora *Camila* por acoso sexual fue presentada luego de la aceptación de su renuncia. Sobre este acto, que es el motivo explícito de la desvinculación, la accionante manifestó que fue consecuencia de los actos de acoso sexual, mientras que la empresa indicó que la renuncia obedeció a la simple liberalidad de la accionante. Para asumir este análisis la Sala se referirá al contexto de la renuncia.

238. *Condiciones de la renuncia.* A partir de la documentación allegada por la empresa, que incluye de manera relevante para este examen el escrito del 31 de mayo de 2023 suscrito por el señor *Esteban* en respuesta a la queja de acoso sexual en su contra, se establece lo siguiente.

239. El 28 de abril de 2023, en una reunión presencial con el equipo de trabajo, *Camila* manifestó su inconformidad por un trabajo que debía entregar a las 2:00 p.m., para el cual había tenido muy poco tiempo y no había contado con el

²³⁴ Asunto aparte es la participación de grupos tradicionalmente discriminados, por ejemplo, en el trabajo del cuidado. Sin embargo, a éste no se está haciendo referencia.

²³⁵ El Ministerio de la Igualdad y Equidad estimó que, “[s]i la queja por acoso o violencia está fundamentada y se demuestra que el ex empleador violó las leyes laborales, es posible que el ex empleado tenga derecho a una compensación o a otras formas de reparación”. Puntualizó que, si se prueba que la renuncia fue debido a las condiciones laborales, “podría implicar acciones legales como demandas por despido injustificado o por violación de leyes laborales”. Por su parte, el Laboratorio Contra el Acoso de la Universidad de los Andes, destacó que el Ministerio del Trabajo ha reconocido “la ineficacia de la renuncia que haya tomado lugar en razón del acoso laboral” y agregó “[a]sí mismo, esta Corporación ha reconocido que si la renuncia no es espontánea, sino constreñida por el ambiente laboral degradado por el acoso, debe procederse al reintegro”. Finalmente, la Central Unitaria de Trabajadores - CUT, estimó que “[e]n los casos de renuncia por parte una persona y que posteriormente realice una denuncia, como se ha dicho esto quiere decir que existe una falta de confianza en el sistema de recepción de quejas, es un deber comprender que no es una renuncia voluntaria sino es una motivada”, ante la cual es necesario analizar la posibilidad de que la persona sea reintegrada.

apoyo, ni siquiera, de su líder, el ingeniero *Fernando*. En dicho momento, al parecer renunció públicamente y, luego, salió del edificio²³⁶.

240. A la 1:49 p.m., *Camila* le escribe a *Esteban*, quien era su jefe inmediato conforme a la respuesta de la empresa: “ING muchas gracia (sic) por todo, por temas personales solo puedo trabajar hasta el día de hoy”.

241. Luego de ese momento, a las 5:01 p.m. (al parecer del mismo día siguiendo la secuencia enviada), *Camila* le escribe a *Esteban*: “Ing soy totalmente consciente de que hice una pataleta // ING mil disculpas, actué mal y soy consciente de ello, sé que no es válido y no es excusa y que es un tema netamente personal, pero creo que todo esto que pasó también fue impulsado porque estoy pasando un momento muy difícil a nivel personal. // ING yo si necesito el trabajo, te pido el favor de que evalúes darme una oportunidad”.

242. A dicha petición, él le contesta preguntándole sobre a cuál momento personal hace referencia (6:02 p.m.). Ella, en respuesta, dice que, aunque no le ha contado a nadie, lleva varios meses triste porque no pudo consagrarse y tiene 40 años (6:12 p.m.). Él responde: “cuando describes ‘consagrarme’ a qué te refieres? (6:29 p.m.). Y ella le indica que a la vida religiosa.

243. Luego, el 1º de mayo, sostienen la siguiente conversación:

“*Camila*: hola ING, buenas tardes. Disculpa molestarte hoy en día de descanso, pero quiero saber si pensaste en la opción de darme una oportunidad, claramente entiendo que no hice lo correcto al irme en la tarde del trabajo, en mi defensa quiero pedirte que por favor tengas en cuenta que a nivel laboral he tratado de hacer lo mejor que puedo y de tener la mejor disposición para ayudar en el trabajo; como te comenté el viernes, tengo una situación personal que me ha estado desbordando y que para mí no es fácil manejar, la semana pasada para mí, fue difícil y el viernes estaba muy indispuesta, hasta el punto que pensé en no ir a trabajar ese día. ING no he podido solucionar mi situación personal y eso no va a ser de un día para otro, quedarme sin trabajar creo que no me va a ayudar en mucho y me atrevo a pedirte el favor personal de que me ayudes dentro de tus posibilidades, a seguir trabajando en PAT o en dónde sea, en cualquier proyecto, mientras puedo darle mejor manejo a la situación por la que paso y/o conseguir otro trabajo (2:24 p.m.)

Esteban: buenas tardes *Camila*, has hecho un trabajo excepcional, inclusive, como te comenté, considero que eras la profesional con mayor reputación técnica, yo se lo había hecho saber al mismo Ing. *Gabriel*, no obstante, lo que hiciste el viernes estuvo muy mal, lo hiciste público a todo el equipo PAT, y tus argumentos carecen de profundidad, es decir, aunque nada justifica lo que hiciste, no observo nada de fondo que justifique la acción que tomaste, adicionalmente, te he dado confianza para que me hubieses podido buscar y hablarme de tu decisión antes de hacerla pública, te hubiese podido orientar o aconsejar. El tema inclusive llegó al Ing. *Gabriel*, y a él también le pareció improcedente. Tú sabes que afuera de PAT no tengo opción para proponerte en ningún rol. Sin embargo, aunque la decisión la tomaste y la hiciste pública y ya se hizo efectiva, mañana

²³⁶ Esto según los últimos mensajes que, en capturas de pantalla, remitió *Esteban* a la empresa en respuesta a la denuncia de acoso sexual.

hablaré sobre la opción de poder ubicarte en algún rol fuera de PAT, en PAT no creo que el Ing. *Gabriel* vea de buena forma que se reconsidere tu decisión (4:17 p.m.)

Camila: ING, muchas gracias, como te dije, agradezco que me puedas ayudar, no hablé contigo y ese fue mi error (...) (4:43 p.m.)

(...)

Esteban: Vale, hablaré respecto a tu reconsideración, y te informaré”.

244. El 2 de mayo de 2023, *Camila* le indica a *Esteban* que está “acordando” el tema de la renuncia con el Ing *Diego* (3:43 p.m.) y, posteriormente, le dice: “igual aprovecho y te invito en que si está dentro de tus posibilidades me ayudes a ubicarme laboralmente en otra parte” (3:50 p.m.).

245. El 3 de mayo, *Camila* le remite un correo al señor *Diego* –coordinador de proyectos– con el siguiente texto²³⁷:

“Adjunto envío carta de renuncia solicitada por el Ingeniero *Esteban*, agradezco la oportunidad brindada por Applus al darme la confianza de haber podido hacer parte de esta prestigiosa empresa. // Estaré atenta a sus comentarios y solicitudes para el caso en que Applus considere darme una nueva oportunidad laboral”²³⁸.

246. Ni la accionante ni la empresa enviaron copia de la carta de renuncia de la que habla la tutelante en su escrito. No obstante, la empresa envió el “acuse de recibo” de la renuncia. Así, en documento del 4 de mayo de 2023, suscrito por el gerente de gestión humana, se indica:

“Le comunicamos que la empresa respeta su decisión y los motivos por usted expuestos, y en tal virtud, acusa el recibo de su renuncia presentada el día 04/05/2023, siendo su último día de trabajo el día 05/05/2023”²³⁹.

247. Por su parte, tanto en la contestación del escrito de tutela en la primera instancia, concordante con el documento enviado, hay una carta de renuncia suscrita el 5 de mayo de 2023 con el siguiente contenido:

“Estimado Ingeniero *Diego* // Reciba un cordial y respetuoso saludo. Sirva la presente para presentar ante usted la renuncia al cargo que ocupó [sic] actualmente como ingeniero mecánico especialista. // Agradezco todas las oportunidades de crecimiento personal y preparación profesional que se me brindaron durante el tiempo laborado, aprendizajes que me permitieron consolidar mi perfil profesional y humano; pero otros motivos me llevan a tomar esta difícil decisión, que espero sea tomada de la mejor manera por la dirección de esta empresa. // Sin más a que hacer referencia, y en espera de su comprensión y mayor consideración”²⁴⁰.

²³⁷ En los documentos enviados por la empresa Applus al momento de contestar la demanda, por su parte, se remitió un pantallazo que da cuenta del mismo mensaje referido anteriormente.

²³⁸ Expediente digital, 1. 001Escrito tutela, p. 6.

²³⁹ Expediente digital, 6. 007Respuesta Applus Norcontrol.pdf, p. 32.

²⁴⁰ *Ibidem*, p. 26.

248. El 4 de mayo de 2023, se tiene la siguiente conversación entre *Camila* y *Esteban*:

“*Camila*: hola ING *Esteban*, muy buenas tardes espero estés muy bien. Le escribí al ING *Diego* ya que le envié mi hoja de vida, el me comentó que renunció un mecánico y te escribo para pedirte por fa que me ayudes para que me acepten la hoja de vida. Por faaaa. (12:50)”²⁴¹.

Esteban: hola *Camila*, buenas tardes // si *Camila*, pero desafortunadamente tus acciones hicieron que no se pudiera considerar la oportunidad de que regreses // tú eras la opcionada // Estoy en reunión, discúlpame (1:03 p.m.)

Camila: ING, por fa, considerarlo, yo reconocí que me equivoqué y lo que pasó es de humanos (...).

Esteban: si *Camila*, como te lo he mencionado, tú eras la profesional con mayor reputación técnica, yo lo había informado en muchos escenarios // pero tus acciones en la renuncia y los motivos que citaste no fueron apropiados (4:46 p.m.).

Camila: ING, el motivo que te di fue porque querían que entregara un trabajo (...) // no entiendo a qué te refieres con los motivos que cité no son los apropiados? (5:48 p.m.)”²⁴².

249. Luego de lo anterior, la señora *Camila* en la queja presentada el 9 de mayo de 2023 hizo referencia a cuatro situaciones en las que, a título de ejemplo, se sintió víctima de acoso sexual por parte del señor *Esteban*. La primera, indicó, se presentó el día que lo conoció pues en ese momento, tras indagar sobre su situación personal –si tenía cónyuge o hijos– y su manifestación sobre el deseo que había tenido de consagrarse a la vida religiosa, la respuesta del señor *Esteban* “fue despectiva”: qué desperdicio.

250. En la segunda y cuarta, ocurridas en diciembre de 2022 y abril de 2023, las manifestaciones del señor *Esteban* tuvieron que ver con peticiones explícitas de sostener una relación. La tutelante afirma que la ocurrida en diciembre de 2022 se dio en el contexto de la despedida de año de la empresa, oportunidad en la que le manifestó que le gustaba mucho y que “siempre me va a defender en el ámbito laboral”. En la cuarta, el señor *Esteban* le puso de presente que su esposa e hijo estaban fuera del país por algunos meses. En las dos

²⁴¹ Preguntada la empresa si había estudiado en el curso de la relación laboral una solicitud de traslado o había considerado, luego de la renuncia, el retorno a las labores de la demandante, contestó que: “Applus Norcontrol Colombia Ltda., no recibió ninguna solicitud de cambio de área o modificación de sus funciones. La accionante nunca presentó, en vigencia de la relación laboral, una queja por presuntos actos de acoso sexual en el trabajo. Por esta razón, se reitera que la empresa tenía desconocimiento de alguna denuncia contra algún funcionario de la compañía. Applus conoció de la denuncia por acoso sexual en el trabajo hasta después de presentada la renuncia voluntaria. En consecuencia, el desconocimiento de la empresa no puede generar ningún tipo de consecuencia adversa. Nadie está obligado a lo imposible: ¿cómo la empresa iba a investigar o sancionar una presunta conducta de acoso sexual, si desconocía la existencia de estos presuntos actos? Por tanto, luego de la renuncia presentada por la tutelante la empresa no analizó ni discutió la posibilidad de retorno a sus labores porque la señora *Camila* presentó renuncia voluntaria sin justificación alguna o explicación de presuntas conductas de acoso. En consecuencia, la empresa de buena fe aceptó la renuncia por pleno desconocimiento de la situación”. Expediente digital, 57. Rta. Applus Norcontrol Colombia.pdf.

²⁴² Mediante auto del 2 de febrero del 2024, la Sala Tercera de Revisión le preguntó a la empresa: “¿Existe alguna situación adicional que estime necesario manifestar con relevancia para este trámite? En este sentido, teniendo en cuenta que la empresa indicó en el escrito allegado a esta Corte la necesidad de que se valoraran las condiciones laborales de la accionante antes de su retiro, se le solicita que allegue lo que estime pertinente sobre la materia”. Al respecto, la empresa reiteró lo que ya había dicho y que se ha indicado en esta providencia.

oportunidades, la accionante manifiesta que fue clara y tajante sobre la negativa a sus proposiciones.

251. La tercera tuvo lugar en el marco de una comisión que ella, el señor *Esteban* y tres ingenieros más tuvieron entre el 8 y 9 de febrero de 2023 fuera de la empresa, por lo cual, debieron hospedarse en un lugar distinto a su residencia. La señora *Camila* precisa que “nuevamente de manera insistente y desagradable me pide que tenga una relación sentimental con él, suplicando en que le gusto mucho y que siempre me va a ayudar en el trabajo”. Agrega que el presunto victimario planeó todo para que solo ellos dos se quedaran en el mismo hotel, y que, luego de retirarse del lugar en el que se encontraban -el lobby- dado que el acoso era insoportable, se trasladó y encerró en el cuarto asignado; no obstante, en la madrugada, empezó a recibir mensajes y llamadas insistentes para que hablara con él. Anotó:

“Este hecho para mí, fue demasiado incomodo, desagradable y humillante, ya que me sentí vulnerable y en el riesgo de que el señor *Esteban* intentara entrar al cuarto en el que tuve que encerrarme, el acoso llegó a tal punto en el que contemple la opción de salir a la recepción y quedarme acompañada por el personal de turno asignado por el hotel Vittorio”.

252. De otro lado, de las pruebas allegadas también se evidencia que la accionante (i) remitió una solicitud de seguimiento a su queja por acoso sexual laboral a Ecopetrol, oportunidad en la que hizo referencia al nombre de dos mujeres que habrían pasado por circunstancias similares²⁴³, y (ii) formuló denuncia penal por estos hechos contra *Esteban*, cuyo trámite está siguiendo su curso en la Fiscalía 3 Delegada ante los Jueces Penales Municipales y Promiscuos – Delitos Sexuales de Barrancabermeja, Santander²⁴⁴.

11.2. Resolución del segundo problema jurídico

253. *Precisión metodológica inicial - lente de género.* La accionante alegó que su renuncia no fue consecuencia de su liberalidad, por lo cual, este estudio tendrá en cuenta (i) la real construcción de una sociedad que ha reproducido estereotipos y discriminado por diferentes motivos a varios sectores de la población; (ii) los escenarios de desbalance de poder que, bajo el vínculo subordinante, se acentúan, y que impactan en toda su intensidad precisamente a esos grupos tradicionalmente discriminados; y (iii) los contextos privados en los que usualmente se presentan las conductas de acoso, con mayor razón si este tiene la connotación de sexual. Por esto, es imperioso concluir que (iv) la aproximación a estos casos debe darse a partir de lentes diferenciales -como los de género-, que tengan impacto, entre otros, en el tipo de prueba al que puede accederse: normalmente indirecta o indiciaria.

254. La Sala sustentará que: (i) la renuncia presentada por la accionante el 28 de abril de 2023 fue objeto de retracto oportuno, por lo que no surtió efectos en

²⁴³ Respecto de una de ellas, la Sala de Revisión ya refirió que había remitido un correo a la empresa afirmando que nunca había pasado por una situación como la indicada.

²⁴⁴ Ante el cuarto requerimiento probatorio, la Fiscal competente informó que: (i) el 23 de junio se instauró denuncia por la señora *Camila* contra el señor *Esteban*, “por la presunta conducta punible de Acoso Sexual, hechos ocurridos durante el periodo comprendido entre el mes de agosto del año 2021 hasta el mes de abril del año 2023, en las ciudades de Bogotá, D.C. y Barrancabermeja (Santander)”. Agrega que, el 28 de noviembre de 2023, el investigador de campo dio cuenta de su actividad, incluyendo la recepción de entrevista a la denunciante el 14 de noviembre de 2023. Por último, precisa que el 29 de febrero de 2024 emitió orden de policía judicial para verificar el arraigo del indiciado y obtener algunos documentos de la empresa Applus.

cuanto a la terminación del vínculo laboral; (ii) la renuncia presentada por la accionante del 3 de mayo de 2023 no fue libre, voluntaria y espontánea, por lo que es ineficaz; (iii) la aceptación de la renuncia, por parte del empleador el 4 de mayo de 2023 consistió, en realidad, en un despido inducido de la trabajadora. Que este despido, (iv) aunque no está probado un escenario de acoso sexual laboral, sí (v) fue discriminatorio y, por lo tanto, ineficaz. Por último, la sala (vi) abordará el derecho al reintegro de la trabajadora.

255. *La empresa Applus aceptó una renuncia que había sido objeto de retracto.* En este caso, la Sala Tercera de Revisión identifica que el 28 de abril de 2023 *Camila* presentó su renuncia ante su jefe directo, por escrito y vía WhatsApp; condición esta última que, es oportuno destacar, fue reconocida por la empresa en el trámite de esta acción. No obstante lo anterior, desde ese día y hasta el 4 de mayo de 2023, ella le pidió al señor *Esteban* que la empresa le diera otra oportunidad y que no podía dejar de trabajar, con lo cual, es palmario que ella se retractó de su decisión y que lo hizo desde el 28 de abril y lo reiteró hasta el 4 de mayo de 2023, fecha en la que se aceptó la renuncia.

256. La empresa en este caso fue debidamente enterada de los dos actos antes mencionados. Esto está probado por el alcance de las conversaciones entre *Camila* y *Esteban*, en las que este último le indicó a la trabajadora que su renuncia escaló y que, por lo tanto, “ya se hizo efectiva”. Esto es, la renuncia fue conocida, en particular, porque ella se lo comunicó al señor *Esteban*, quien actúa como representante del empleador en la relación laboral existente²⁴⁵ y, por tanto, esto vincula a Applus. Aunado a ello, *Camila* le manifestó también a su jefe directo que no quería renunciar, por lo cual, debe entenderse que también comunicó esto a su empleador. En estas condiciones, la aceptación de la empresa de una renuncia que había sido objeto de retracto oportuno, lesiona el derecho a la libertad en un trabajo digno y justo, motivado en la autonomía de la trabajadora.

257. Al respecto destaca la Sala Tercera de Revisión que, aunque el señor *Esteban* le manifestó a la accionante que la renuncia, presuntamente, ya se habría hecho efectiva -sin formalidad-, lo cierto es que, como está probado en

²⁴⁵ Entre muchos otros casos, en la Sentencia T-104 de 2022 se precisó que: “63. Llama la atención a la Sala, en este punto, que la empresa sostenga que le son indiferentes las conversaciones entre su empleada y su jefa directa, pues al hacerlo desconoce que la jefa directa es precisamente el primer conducto de comunicación que la empresa ha designado para el intercambio de información relevante con las personas a su cargo. Admitir este argumento implicaría hacer aún más pesada la carga de una mujer víctima de discriminación por razón del embarazo, pues para la empresa los mensajes que esta le transmite a su empleadora directa son algo así como conversaciones privadas sin relevancia dentro de la relación laboral. // 64. De acuerdo con lo expuesto, la Sala reitera que no puede avalar el argumento de Cleaner S.A según el Orjuela Orjuela no le informó oportunamente a la empresa su estado de embarazo, por no existir prueba que así lo certifique, puesto que la empresa tuvo conocimiento a través de la jefa inmediata de la accionante, Sara Rodríguez, como consta en el trámite de instancia, antes de la finalización efectiva de la relación laboral, testimonio que en ningún momento fue controvertido por la empresa accionada. Para la Sala, se configura en consecuencia un despido discriminatorio tal y como lo concluyeron los jueces de tutela”. En sentido similar, en la Sentencia SU-269 de 2023, la Sala Plena sostuvo “ 227. Aunque en el proceso laboral la empresa negó tener conocimiento de las dolencias de la demandante, esta última aportó un correo electrónico que envió el 4 de junio de 2015 al supervisor Juan Felipe Sanmiguel, con copia a su jefe directo Luis Fernando Villamarín Ramírez, en el que indicó que “de acuerdo a lo conversado desde la semana pasada me están molestando las dos manos ya que me encuentro con tendinitis y hoy tengo un poco de molestia en mis dos manos debido a la foliación de estos tres días seguidos, por otra parte era para que quedara (sic) nuevamente en su conocimiento y adjunto las indicaciones del médico y las de ayer por salud ocupacional. [...] // 235. De esta manera, independientemente de la discusión sobre la reserva legal que tendría la historia clínica ocupacional de la accionante conforme a lo dispuesto en la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con el análisis de las pruebas presentadas, está acreditado que el empleador estaba informado sobre las dolencias y el estado de salud de la demandante. Esto se sustenta en la evidencia que demuestra que la demandante comunicó sus condiciones de salud a sus superiores directos a través de un correo electrónico en junio de 2015, reconocimiento que el representante legal de la empresa validó explícitamente”.

el proceso, la empresa solamente reconoció la renuncia -y lo hizo por escrito- el 4 de mayo de 2023, esto es, luego de que se hubiera efectuado el retracto, por lo cual, el referido acto de retractación por parte de la tutelante fue oportuno y debió tener efectos, según lo dicho en las consideraciones previas.

258. *La renuncia presentada por la trabajadora el 3 de mayo de 2023 no es voluntaria.* También está acreditado que en el correo del 3 de mayo de 2023, al cual *Camila* adjuntó su carta de renuncia, le manifestó a la empresa, a través del ingeniero *Diego* –coordinador de proyectos–, que este documento lo enviaba por solicitud del Ingeniero *Esteban* e, incluso, agrego “[e]staré atenta a sus comentarios y solicitudes para el caso en que Applus considere darme una nueva oportunidad laboral”²⁴⁶.

259. Esto es, luego de que el 28 de abril de 2023 la accionante se retractó de la renuncia que presentó el día en el que abandonó una reunión en la empresa, la carta que presentó el 3 de mayo indicando nuevamente su renuncia fue impulsada por la misma empresa, quien no tuvo en cuenta el retracto, en una clara violación del ejercicio de su libertad en el marco contractual y, por lo tanto, la llevó a la convicción de que ya no podía hacer nada frente a una decisión inicial. Pero, incluso si la anterior afirmación no se aceptara, la demandante insistió en la carta del 3 de mayo que está pendiente “para el caso en que Applus considere darme una nueva oportunidad laboral”. Afirmación que tampoco podía dejarse pasar, máxime cuando la aceptación de la renuncia solo se produjo el 4 de mayo.

260. A esta situación se agrega una adicional. Aunque la empresa acredita que la renuncia se aceptó el 4 de mayo, la carta “inmotivada” a la que hace referencia para justificar tal actuación, está fechada el 5 de mayo de 2023. Esto es, tampoco es consistente esta narración de los hechos por parte del empleador.

261. Por todo lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión concluye que la desvinculación de *Camila* de Applus no fue por una renuncia libre y voluntaria, sino que encubre un despido inducido.

262. Bajo la hipótesis de que en este caso la Sala Tercera de Revisión está ante un despido encubierto, en consecuencia, se justificará que, aunque no está probado un acoso sexual laboral, sí se presenta un despido discriminatorio motivado en razón del género, que ordena a declarar su ineficacia y a adoptar una decisión de reintegro.

263. *No hay prueba suficiente para afirmar que fue una situación de presunto acoso sexual laboral la que llevó a la demandante a manifestar su renuncia.* En primer lugar, es importante aclarar, como se indicó al analizar el requisito de subsidiariedad, que el objeto de esta solicitud de amparo no es el de establecer la existencia del acoso sexual en el contexto laboral que denunció la señora *Camila*. Con todo, en segundo lugar, es posible efectuar consideraciones al respecto de cara a una protección en sede de tutela, pues lo que se pretende establecer es qué subyace a la renuncia que fue tramitada por la empresa en este caso²⁴⁷.

²⁴⁶ Expediente digital, 1.001Escrito tutela, p. 6.

²⁴⁷ Ver, por ejemplo, la Sentencia T-140 de 2021 en la que, sin pretender juzgar la conducta de una persona que presuntamente habría causado actos de violencia en razón del género, efectuó consideraciones generales para acceder a la protección solicitada en sede de tutela.

264. Pese a dicha posibilidad, de entrada, advierte la Sala de Revisión que no cuenta con información suficiente para asumir este análisis.

265. *Aunque no es posible acreditar un presunto acoso sexual laboral, la Sala aprecia que el despido fue discriminatorio por razón del género.* Pese a la conclusión anterior, las conversaciones a las que ha hecho referencia la Sala dan cuenta de (i) una mujer que está bajo un poder subordinante, (ii) respecto de quien, fundadamente, considera es la persona de la que depende su empleo, y (iii) en una situación de aún mayor vulnerabilidad ante la pérdida del trabajo y su necesidad de mantenerlo. Esto exige, como consecuencia de ese contexto, encender la presunción de un despido discriminatorio.

266. Para ello, conforme a la línea jurisprudencial reiterada al iniciar esta segunda parte de la providencia, debe enfatizarse que la “renuncia” que presentó la tutelante fue consecuencia de la violación de su libre elección y, por lo tanto, de las condiciones de dignidad y justicia que deben acompañar el goce del derecho al trabajo, por lo cual se consideró *ineficaz* y configuró un despido inducido.

267. Ahora bien, como la Sala lo ha considerado en otras oportunidades, el hecho de no acreditarse el acto de acoso no la releva de examinar si, por las circunstancias en la que se dio la desvinculación, esta última tiene un *nexo* con la condición de género²⁴⁸. Así, siguiendo la metodología antes recapitulada, la Sala debe referirse al contexto fáctico de este caso.

268. *Faceta fáctica del juicio.* Luego de la renuncia escrita presentada al empleador el 28 de abril de 2023, a través de su jefe directo, *Camila* le pidió de manera insistente y respetuosa que considerara darle una “oportunidad”, manifestándole que perder el empleo representaba una afectación intensa a su vida. Aunque el *retracto* era claro e implicaba que no se siguiera tramitando la terminación del vínculo por esa causa, su jefe directo le reiteró en varias oportunidades que (i) la situación era atribuible a su actuación reproachable, aunque él estaba haciendo lo posible para ayudarle; y que (ii) tal vez si le hubiera pedido ayuda en su momento, él la habría podido aconsejar y así evitar que ella cometiera el “error” que ahora la marginaba de la empresa.

269. Respecto a lo primero, *Esteban* le subrayó en los chats antes del 3 de mayo que: “pero esto tuvo impacto // le diste un mal manejo”, “[e]l tema incluso le llegó al Ing. *Gabriel*, y a él también le pareció improcedente”, “mañana hablaré sobre la opción de poder ubicarte en algún rol fuera de PAT, en PAT no creo que el Ing. *Gabriel* vea de buena forma que reconsidere tu decisión”, “[v]ale, hablaré sobre tu reconsideración, y te informaré”, “desafortunadamente tus acciones hicieron que no se pudiera considerar la oportunidad de que regreses”. El 4 de mayo, día en el que se aceptó la renuncia, le indicó: “tus acciones en la renuncia y los motivos que citaste no fueron apropiados”.

270. En relación con lo segundo, con el “error” de *Camila* de no haberle consultado sobre su renuncia antes de darla a conocer el 28 de abril, el señor *Esteban* le indicó que: “te he dado confianza para que me hubieses podido buscar y hablarme de tu decisión antes de hacerla pública, te hubiese podido orientar y aconsejar”.

²⁴⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2024.

271. De otro lado, ni en el marco de dichas conversaciones ni en las pruebas que se allegaron a este trámite, se da cuenta de la existencia de inconformidades con la labor realizada por *Camila*; por el contrario, su jefe directo en los chats le manifiesta en varias oportunidades sobre la excelente labor realizada: “tu trabajo es muy valorado // tanto que todos te tienen en muy buen concepto”, “has hecho un trabajo excepcional inclusive, como te comenté, considero que eras la profesional con mayor reputación técnica”.

272. Por lo anterior, para la Sala existe una presunción de que la razón del despido inducido corresponde a su condición de género (nexo causal). Esto es así porque, atendiendo a aquello que explícitamente se enunció por su jefe directo, sugiere la imposición de un “correctivo” de la empresa a una conducta que se estimó reprochable para una mujer: *cuestionar en público* sus reparos frente a las cargas laborales y/o la forma de coordinar un equipo de trabajo. Además, esto se da en una empresa cuyas labores –de ingeniería– evidencian un ambiente masculinizado²⁴⁹.

273. Asimismo, pese a la ineficacia de la renuncia presentada el 28 de abril, la empresa adujo a lo largo de este trámite constitucional que la finalización del vínculo con *Camila* obedeció a dicho acto, el cual, como ha quedado explicado en este caso, fue objeto de retractación por la trabajadora. Bajo esta perspectiva, está acreditado el *nexo causal* y se continuará con la segunda etapa del examen.

274. *Faceta valorativa del juicio*. Los hechos en estudio ocurrieron en el marco de una relación laboral, a la que subyace un poder subordinante, el cual, en el único sentido posible, no permite la afectación de la dignidad, libertad, igualdad, justicia y otros bienes necesarios para garantizar el derecho al trabajo. Por oposición a esta perspectiva, la Sala considera que la empresa excedió sus límites contractuales, pues las razones de la terminación de la relación laboral conducen a una discriminación en razón del género.

275. *Un vínculo subordinante distorsionado*. Dentro del expediente está acreditado que la tutelante consideró que su permanencia en la empresa dependía necesariamente de la ayuda de *Esteban*, su jefe directo; y esta creencia cuenta con un amplio respaldo. Primero, *Esteban* le expresó en las conversaciones transcritas que le comentaría a otros directivos la nueva “oportunidad” que ella solicitó, ubicándose así en un canal adecuado y directo para mantener su empleo.

276. Segundo, en la respuesta que dio *Esteban* el 31 de mayo de 2023 a la denuncia de acoso sostuvo “[t]ambién quiero manifestar que la señora *Camila* le entregué el visto bueno técnico para que la anterior empresa que brindaba el servicio de suministro de profesionales especializados a la gerencia de servicios compartidos de Ecopetrol la pudiese tener en cuenta en el proceso de contratación, proceso que se dio de manera exitosa, y por tanto, la señora *Camila* empezó a trabajar en el equipo mecánico, esto fue hace aproximadamente un poco más de 3 años (...)”. Esto evidencia, para la Sala, que *Esteban* consideraba que él había incidido en la vinculación de *Camila* y, por lo tanto, así actuaba frente a ella.

277. Tercero, el señor *Esteban* asumió una posición de “guía” en aquello que debió haber hecho, pero que no hizo por no consultarle y que la condujo a perder

²⁴⁹ Sobre esto volverá la Sala más adelante.

el empleo. Ante lo cual, en una clara actitud de sumisión respecto de quien depende su trabajo, la tutelante reconoció que él tenía razón. Analizado en este contexto exclusivo, esta superposición del rol del jefe directo sobre una empleada, no es propia de la relación de subordinación que caracteriza a las relaciones laborales en condiciones dignas.

278. Ante este desequilibrio de poder, la vulnerabilidad de la tutelante fue tal que se persuadió de que ella estaba solicitando una “oportunidad”, tras su “arrepentimiento”, y no la garantía de un derecho a la libertad en el trabajo.

279. *La trasmutación de un derecho en una “oportunidad” antecedida de un acto de arrepentimiento.* En el expediente no hay detalles sobre lo ocurrido el día 28 de abril de 2023. No obstante, de acuerdo con lo sostenido por la tutelante, ese día manifestó su inconformidad por una asignación laboral y cuestionó el apoyo del equipo y el rol de un ingeniero que era coordinador, luego de lo cual se marchó. Por su parte la empresa, a través de su jefe directo, le indicó que lo sucedido era inadmisible, aunque nunca concretó las razones para ello.

280. Junto a este reproche por una actuación en la que la accionante actuó con culpa –porque no pidió consejo– y que generó un correctivo –la imposibilidad de que la empresa valorara su retractación–, la empresa logró que lo que era un derecho se convirtiera en una petición casi a ruego para que le perdonaran una actuación que era valorada por la empresa como equivocada. De hecho, en el último chat allegado por *Esteban* con su escrito del 31 de mayo a la empresa, la tutelante cuestiona esa relevancia dada por su empleador porque indica “no entiendo a qué te refieres que los motivos que cité no son los apropiados?”.

281. Así, lo sucedido el 28 de abril para la tutelante no tenía una trascendencia que le impidiera a la empresa darle una nueva “oportunidad”, teniendo en cuenta su excelente trabajo. Es la valoración de la empresa sobre su actuación lo que impuso el calificativo de inadmisible a lo que ella hizo. Ahora, esta situación es propia de la discriminación ejercida contra la mujer, en tanto pretende descalificar su juicio y llevarla a una posición de sumisión en la que sus reivindicaciones no se formulan en términos de derechos, sino que se transforman en una solicitud de “ayuda”, elevada a quien tiene el poder de afectar sus cursos de vida. Reafirmando, nuevamente, la distorsión de la subordinación.

282. *El disvalor de las razones que manifiesta una mujer en el seno laboral.* En el contexto de las conversaciones sostenidas entre *Esteban* y *Camila*, esta última le manifestó a su jefe que su reacción del 28 de abril de 2023 estuvo mediada por una situación personal que la afecta. Los estereotipos contruidos alrededor del género conducen a sostener que son las mujeres las que traspasan su situación personal y emocional a espacios diferentes de la individualidad o de los escenarios más privados, y que esto sería una muestra de minoría, en comparación con un hombre que es dueño de sus impulsos, en espacios tales como el trabajo.

283. De nuevo, en las conversaciones entre *Esteban* y *Camila*, esta última le indica que su situación personal ha sido impactada porque ha venido buscando consagrarse y no lo ha logrado. Él le indica: “cuando describes ‘consagrarme’ a qué te refieres?”; y ella le responde: “ING a tomar la vida religiosa”, tras lo

cual él concluye “[a]lgo entiendo”. Estas razones, expuestas a su jefe directo de manera confidencial, descalificarían más aún los presuntos comportamientos exteriorizados por la promotora de la acción, en tanto, se insiste, no es permitido y se castiga a quien permite que los dos escenarios de la vida se traslapen.

284. Asimismo, como se ha sugerido, el cuestionamiento que explícitamente le hace la empresa a *Camila* obedece a que ella habría quebrado una regla que se espera de todo subordinado, con mayor razón si es mujer, y es no cuestionar la forma en la que actúan quienes coordinan o tienen posiciones jerárquicamente superiores. Esta forma de actuar, no equivale a la sumisión que en contextos masculinizados se esperan de una mujer.

285. Esto lo afirma la Sala, además, porque de haber considerado la empresa que la actuación de la tutelante imponía su desvinculación, debió activar las rutas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo para establecer si se configuraba o no una falta a los deberes de comportamiento entre compañeros.

286. *Un reproche que motivó la desvinculación de la accionante y que permaneció oculto a los derechos.* Este Tribunal ha construido una jurisprudencia consolidada relacionada con las garantías mínimas que deben satisfacerse cuando a una empleada se le atribuye una acción u omisión que puede generar impacto en su estabilidad laboral, en respeto a los derechos a la dignidad humana, igualdad de trato y el respeto a la autoestima de la trabajadora. Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado²⁵⁰:

“con fundamento en la garantía de la dignidad humana y en la consideración, igualdad de trato y respeto de la autoestima del trabajador, como sujeto y no objeto de la relación laboral, se concluyó que frente a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa se debe garantizar, de manera previa al despido, y como reivindicación derivada de una lectura integral de la Constitución, el derecho del trabajador a ser escuchado, para proteger su garantía a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto en el contexto de una relación laboral; junto con la debida observancia de otras garantías obligatorias”.

287. Si la empresa estimaba que la tutelante había incurrido en una falta, el derecho al trabajo digno no requería de un reproche moral y aislado de cualquier escenario del Derecho, sino iniciar un trámite que, conforme a las reglas que guiaban su contrato de trabajo, permitiera establecer la objetividad y razonabilidad del cuestionamiento, así como la proporcionalidad de la consecuencia. No haberlo hecho así, como en efecto pasó, reproduce simplemente la violencia estructural contra la mujer, por el hecho de serlo.

288. *Un escenario masculinizado en el que la mujer es infantilizada.* Como se precisó en los hechos acreditados en este trámite constitucional, la accionante es profesional y especialista en ingeniería. De acuerdo con datos de presencia laboral de las mujeres en esta área, según Confecámaras, ante la persistente brecha en esta materia, “es necesario emprender acciones para que las mujeres accedan al desarrollo de habilidades en matemáticas, ciencias e ingenierías, donde se desarrollan conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores, mediante ferias científicas, concursos y proyectos en el sector empresarial que incentivan el interés de los jóvenes por estas áreas. Estas habilidades en el futuro

²⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencia SU-449 de 2020.

les posibilitarían acceder a ramas de actividad altamente productivas, bien remuneradas y que proporcionen competencias para su aplicación en iniciativas de generación de ingresos”²⁵¹.

289. Para la Asociación Colombiana de Ingenieros, ACIEM, las mujeres representan para el año 2023 entre el 26-30% de los graduados en ingeniería²⁵², mientras que su inscripción para el estudio de estas carreras determina que para el 2022 el porcentaje de mujeres fuera el de 31.2% y el de hombres el 68.8%. Esto permite afirmar, además, del perfil profesional de la tutelante y de las brechas con las que ella, y otras personas que son discriminadas en razón del género, debe lidiar y tratar de derribar.

290. Por esto, con mayor razón, el mensaje directo enviado por el jefe inmediato de *Camila* referido a que (i) no había valorado admisiblemente la situación para reaccionar el 28 de abril, (ii) que ella había actuado de manera reprochable y que (iii) necesitaba ayuda para actuar de una forma apropiada, precisamente la de él con un vínculo subordinante de por medio, (iv) denota el impacto de una situación como la que atravesó la tutelante y explica la reproducción de estereotipos y de discriminación que fomenta la exclusión laboral de mujeres que, como la accionante, desempeñan su labor de manera sobresaliente.

291. *Conclusión.* Para la Sala de Revisión, efectuados los juicios fáctico y valorativo, se concluye que el despido inducido fue discriminatorio, por razón del género. Para ello, activó la presunción constitucional aplicable en este caso y concluyó que el empleador no desvirtuó las razones, y no lo hizo porque, pese a las circunstancias, afirmó que la desvinculación obedeció a un acto libre y voluntario de la tutelante.

292. *Dado que el despido discriminatorio es ineficaz, procede el reintegro y pago de salarios y prestaciones.* Con base en todo lo expuesto, la Sala concluye que *Applus* vulneró a *Camila* sus derechos fundamentales a la prohibición de discriminación, y al trabajo en condiciones dignas y justas, al incurrir en un despido que se presume discriminatorio por razón del género.

293. La consecuencia del despido discriminatorio, con independencia del vínculo que ostentaba y como se explicó en las reglas generales de esta decisión, conduce a la ineficacia de la terminación, por ser incompatible con la Constitución Política y, por lo tanto, al reconocimiento de salarios y prestaciones dejados de percibir y al reintegro a un cargo igual o mejor al que venía desempeñando, dentro del marco de actividades de la empresa, todo esto sometido a la voluntariedad de la tutelante.

12. Remedios a adoptar

294. Teniendo en cuenta las vulneraciones que se han encontrado en esta decisión, la Sala Tercera de Revisión ordenará a la empresa **Applus Norcontrol Colombia Ltda** que, (i) dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, se contacte con la demandante para poner a su disposición la atención en salud emocional y psicológica que requiera, con ocasión de los hechos que denunció ante la empresa, así como la atención y asesoría jurídica

²⁵¹ Documento de trabajo – Panorama de las mujeres en el ámbito laboral y empresarial. Confecámaras. <https://confecamaras.org.co/images/PANORAMA-MUJERES-MARZO-7-3.pdf>.

²⁵² Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, 2024.

que ella necesite para efectos de garantizar sus derechos a la verdad, justicia y reparación integral; y, (ii) dentro de los 10 días siguientes a la notificación de esta decisión, inicie los trámites para construir un protocolo que prevea las rutas de acción, claras y efectivas, para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso o violencia por razón del género en el trabajo, atendiendo a los criterios previstos en esta sentencia. Adicionalmente, deberá adoptar un calendario para que, a más tardar en cuatro (4) meses siguientes al mismo acto de notificación, adopte y publique este instrumento.

295. La Sala precisa que este proceso deberá contar con la participación activa y determinante de las personas que históricamente han sufrido discriminación por razón del género, entre ellas, las mujeres, y que ejercen su derecho al empleo en la empresa bajo cualquier modalidad. Al respecto, en la Observación General No. 28, el Comité CEDAW destacó la necesidad de permitir “que las mujeres participen activamente en la formulación y aplicación de medidas” dirigidas a la protección de sus derechos, entre ellos, la prohibición de discriminación. Contará igualmente con la asesoría de su Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL. Igualmente, como lo indica la Ley 2365 de 2023, la política de prevención del acoso debe formar parte del reglamento interno de trabajo.

296. También ordenará a la empresa que, (iii) en adelante, no vuelva a incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberá dar cumplimiento estrictos a las reglas que esta Corte ha construido en la materia y que se sintetizaron en esta decisión.

297. Aunado a ello, la empresa deberá, (iv) en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, ponerse en contacto con la accionante con miras a adelantar el trámite para su reincorporación a un cargo similar al que ocupaba al momento de su renuncia. Esta orden deberá cumplirse consultando con la voluntariedad de la accionante y previa justificación sobre las garantías que, para el ejercicio del derecho al trabajo digno y justo, se tomarán. En todas las actuaciones la empresa deberá garantizar el principio de acción sin daño y guardar la confidencialidad en los términos expuestos en esta providencia.

298. La empresa, además, deberá (v) reconocerle a la tutelante los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro efectivo o la negativa de la accionante de revincularse a la empresa. Al respecto, indica la Sala que esta solución ha sido adoptada en varias de sus decisiones, en las que se ha concluido que la desvinculación se fundó en criterios prohibidos desde el derecho internacional de los derechos humanos, como el género, en tanto lo que se produce es la ineficacia de esa desvinculación²⁵³.

299. Por su parte, la Sala Tercera de Revisión exhortará al Gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo, para que, en el marco exclusivo del cumplimiento de sus funciones, promuevan las medidas necesarias y suficientes que contribuyan a la creación o adecuación de instancias o mecanismos de prevención del acoso o violencia por razón del género en el contexto laboral.

²⁵³ Al respecto ver, entre otras, las sentencias T-878 de 2014, T-140 de 2021, T-211 de 2023, T-259 de 2024 y T-364 de 2024.

300. En particular, se hará un llamado para que en la expedición del plan al que hace referencia la Ley 2365 de 2024, tenga en cuenta los criterios y parámetros que ha ido construyendo la jurisprudencia constitucional. También se exhortará al Gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo, para que contribuya en la articulación de los diferentes actores llamados a luchar contra la violencia en razón del género en el mundo del trabajo, en particular las aseguradoras de riesgos laborales y los empleadores.

301. Finalmente, instará al Juez 52 Civil Municipal de Bogotá para que, en adelante, los casos puestos a su consideración que tenga que ver con situaciones en las que se denuncian violencias en razón del género, incluidas conductas de acoso o violencia sexual, sean analizadas y decididas conforme al enfoque de género y siguiendo, en cuando sea aplicable, las reglas aquí establecidas.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. LEVANTAR la suspensión de términos dispuesta en los Auto de fecha 2 de febrero de 2024, extendida a través del Auto del 14 de mayo de 2024.

Segundo. REVOCAR el fallo proferido por el Juez 52 Civil Municipal de Bogotá el 10 de julio de 2023, mediante el cual *negó* el amparo del derecho de petición por configuración de un hecho superado y *negó* por improcedente la solicitud de la adjudicación de un nuevo contrato por parte de la señora *Camila* contra Applus Norcontrol Colombia Ltda. En su lugar, **AMPARAR** los derechos fundamentales de la accionante al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y prohibición de discriminación, a vivir una vida libre de violencias y al ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

Tercero. En consecuencia, **ORDENAR** a Applus Norcontrol Colombia Ltda que:

- (i) Dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, ponerse en contacto con la ciudadana *Camila*, para que, con la intervención de la oficina de talento humano (o quien haga sus veces) y de la ARL respectiva, pongan a su disposición la atención en salud emocional y psicológica que requiera, con ocasión de los hechos de presunto acoso sexual que denunció ante la empresa, así como la atención y asesoría jurídica que ella requiera para efectos de garantizar sus derechos a la verdad, justicia y reparación integral.
- (ii) En el mismo término del resolutivo anterior, ponerse en contacto con *Camila* con miras a adelantar su reincorporación a un cargo similar al que ocupaba al momento de su renuncia. Esta orden deberá cumplirse consultando con la voluntariedad de la accionante y previa justificación sobre las garantías que, para el ejercicio del derecho al trabajo digno y justo, se tomarán.

Asimismo, como consecuencia de la anterior protección, se ordenará el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones debidos desde el momento de la desvinculación y hasta el reintegro efectivo o la negativa de la accionante de revincularse a la empresa, decisión esta última que la señora *Camila* deberá comunicar en un término no mayor a 48 horas siguientes al momento en el que la empresa la contacte y le comunique las garantías con las que contará.

- (iii) En los 10 días siguientes a la notificación de esta decisión, iniciar los trámites para construir un protocolo que prevea las rutas de acción, claras y efectivas, para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso o violencia por razón del género en el trabajo, atendiendo a los criterios previstos en esta sentencia. Adicionalmente, deberá adoptar un calendario para que, a más tardar en cuatro (4) meses siguientes al mismo acto de notificación, adopte y publique este instrumento.

En este proceso deberá contar con la participación activa y determinante de las personas que históricamente han sufrido discriminación por razón del género, entre ellas, las mujeres, y que ejercen su derecho al empleo en la empresa bajo cualquier modalidad. Deberá contar, además, con la asesoría de su Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL, entre otras instituciones que considere pertinentes.

En todas las actuaciones la empresa deberá garantizar la debida confidencialidad y el principio de acción sin daño.

Cuarto. ORDENAR a Applus Norcontrol Colombia Ltda que, en adelante, no vuelva a incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberá dar cumplimiento estrictos a las reglas que esta Corte ha construido en la materia y que se sintetizaron en esta decisión.

Quinto. EXHORTAR al Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, a que, en el marco exclusivo del cumplimiento de sus funciones, promueva las medidas necesarias y suficientes que contribuyan a la creación o adecuación de instancias o mecanismos de prevención del acoso o violencia por razón del género en el contexto laboral.

En particular, se requiere para que en la expedición del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual al que hace referencia la Ley 2365 de 2024, tenga en cuenta los criterios y parámetros que ha ido construyendo la jurisprudencia constitucional; y para que, contribuya en la articulación de los diferentes actores llamados a luchar contra la violencia en razón del género en el mundo del trabajo, en particular las aseguradoras de riesgos laborales y los empleadores.

Sexto. INSTAR al Juez 52 Civil Municipal de Bogotá a que, en adelante, los casos puestos a su consideración que tenga que ver con situaciones en las que se denuncian violencias en razón del género, incluidas conductas de acoso o violencia sexual, sean analizadas y decididas conforme al enfoque de género y siguiendo, en cuando sea aplicable, las reglas aquí establecidas.

Séptimo. LIBRAR las comunicaciones respectivas –por medio de la Secretaría General de la Corte Constitucional– y **DISPONER** las notificaciones inmediatas a las partes –a través de la juez de primera instancia–, tal y como lo prevé el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA
Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE
Magistrado
Aclaración de voto

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General