



Boletín de prensa N. 153

Corte ordenó el reintegro de una trabajadora a quien no se le renovó su contrato de trabajo tras interponer una queja de acoso laboral

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional amparó los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas de una mujer que indicó que la falta de renovación de su contrato de trabajo en una universidad fue una represalia por iniciar una queja de acoso laboral en contra de su jefe.

La Corte advirtió que los hechos del caso revelaban más de una queja de acoso laboral al interior de la universidad, por lo que ordenó a la institución realizar un diagnóstico laboral con enfoque de género y adoptar un protocolo de atención oportuno, preventivo para atender las denuncias de acoso laboral.

Bogotá D.C., 21 de agosto de 2024

Karina trabajó en una universidad durante más de 12 años, en los que obtuvo buenos resultados en las evaluaciones de desempeño laboral. En 2022 presentó una denuncia de acoso laboral en contra de su jefe por las conductas que él había desplegado en su contra, concretamente por apoyar a una docente que lo había denunciado previamente por acoso laboral y violencia de género.

El comité de convivencia laboral de la universidad no tramitó la denuncia y, al final del año, la institución educativa resolvió no renovar su contrato de trabajo. Ante esta situación, *Karina* interpuso la acción de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales.

Al analizar el caso, la Corte no pudo determinar si *Karina* fue víctima de acoso, por lo que le ordenó al Ministerio del Trabajo adelantar un estudio, con perspectiva de género, sobre los hechos. Sin embargo, la Sala indicó que los actos denunciados por *Karina* surgieron, en principio, como consecuencia de la cercanía que ella mantuvo con la profesora que denunció previamente al presunto agresor.

La Corte entendió que los hechos encajan en un patrón diferenciado denominado como violencia de segundo orden o violencia de género aislante. Ese tipo de violencia es ejercida en contra de las personas que apoyan a las víctimas de violencia contra las mujeres y que tiene como finalidad, entre otras, mantener apartada a la víctima. En la sentencia se precisó que reconocer este tipo de violencia es importante porque las víctimas de violencia de género necesitan que otras personas las apoyen y esto no es posible si quienes se atreven a hacerlo sufren represalias por eso.

La Corte también determinó que los indicios que rodeaban el caso indicaban que la decisión de no renovar el contrato de trabajo era una retaliación. Para el tribunal, pese a que no se pudo establecer si había sido víctima de acoso laboral, *Karina* fue objeto de un trato menos favorable por la queja que interpuso en contra de su jefe inmediato. Por esta razón, la Corte ordenó el reintegro de *Karina* y el pago de los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir.

Además, la Corte ordenó a la entidad demandada realizar un diagnóstico del ambiente laboral con enfoque de género con el fin de adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar un entorno seguro y sano para las y los



trabajadores. También le ordenó que, en caso de no tenerlo, adopte un protocolo de atención oportuno, preventivo y con perspectiva de género para atender las denuncias sobre acoso laboral.

Sentencia T-141 de 2024
M.P. Natalia Ángel Cabo