

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-415 de 2023

Referencia: Expediente T-9.282.823

Acción de tutela interpuesta por *Marcela*
contra Ogilvy & Mather Colombia S.A.S.

Magistrada Ponente:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Bogotá D.C., dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Octava de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger -quien la preside-, José Fernando Reyes Cuartas y Natalia Ángel Cabo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA

En el trámite de revisión de las decisiones judiciales proferidas, en primera instancia, por el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá, D.C., el cinco (5) de diciembre de dos mil veintidós (2022)¹ y, en segunda instancia, por el Juzgado Doce Penal del Circuito con funciones de conocimiento de la misma ciudad, el tres (3) de febrero de dos veintitrés (2023)², en el marco del proceso de tutela promovido, en nombre propio, por la señora *Marcela* contra la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S.

Aclaración preliminar. La Sala advierte que en el trámite de revisión de la acción de tutela de la referencia será necesario hacer mención a información de carácter íntimo, sensible y reservado que guarda relación con una aparente situación de acoso sexual y laboral de la que aseguró la accionante haber sido víctima. En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en la Circular Interna número 10 de 2022 de la Presidencia de la Corte Constitucional, la identificación de la actora y de su presunto agresor será reemplazada por

¹ Ver en la carpeta denominada “*expediente digital T-9282823*”, archivo pdf-14.

² Ver en la carpeta denominada “*expediente digital T-9282823*”, archivo pdf-11.

nombres ficticios. Al respecto, se precisa que el nombre utilizado para identificar a la actora fue el mismo que se empleó en el marco del auto de selección del 28 de abril de 2023.

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política (arts. 86 y 241-9), el Decreto 2591 de 1991 (art. 33) y el Acuerdo 02 de 2015 (art. 55), la Sala de Selección Número Cuatro³ de la Corte Constitucional escogió para efectos de su revisión la acción de tutela de la referencia. Así, de conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, la Sala procede a dictar la sentencia correspondiente.

1. De los hechos y las pretensiones⁴

La señora *Marcela*, actuando en nombre propio, instauró acción de tutela contra la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de petición, a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. Lo anterior, por cuanto aseguró que mientras mantuvo el vínculo de trabajo con la accionada, esta omitió el cumplimiento de su deber de prevenir, investigar, juzgar y sancionar una situación de acoso sexual y laboral de la que aseveró ser víctima por parte de un compañero de trabajo, situación que fue denunciada ante las directivas de la demandada.

Particularmente, destacó la actora que aun cuando la empresa tutelada tuvo conocimiento del escenario antes descrito, se abstuvo de activar un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género, dando ello lugar a que en su entorno laboral fuera injustificadamente “*descalificada, discriminada y revictimizada*”⁵.

Del escrito de tutela y los elementos de juicio que obran en el expediente, la solicitud de amparo se sustenta en los siguientes hechos:

1.1. La actora de 36 años⁶ informó que laboró para la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S., con sede en la ciudad de Bogotá, desde el 14 de mayo

³ Sala de Selección Número Cuatro conformada por el magistrado Jorge Enrique Ibáñez Najar y el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo. Auto del veintinueve (28) de abril de dos mil veintitrés (2023), notificado el quince (15) de mayo de la referida anualidad.

⁴ Al respecto se precisa que el relato de los hechos obedece a una síntesis integral de todos los elementos que obran en el expediente.

⁵ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” - escrito de tutela. Pdf.2

⁶ Al respecto, ver en los anexos de la demanda, el documento denominado “Informe Psicológico”. También ver en el documento que unifica las actuaciones de primera instancia, págs. 112 a 114.

de 2013 hasta el 5 de mayo de 2022⁷. Preciso que cuando ingresó a la referida empresa ocupó el cargo de “*asistente contable*”⁸, con una asignación mensual de un millón seiscientos mil pesos (\$1.600.000). Sin embargo, posteriormente, y debido a su buen desempeño laboral, fue promovida al cargo de “*Controller Financiera – David Miami*”⁹, el cual ocupó hasta el momento en que culminó su relación de trabajo con la accionada y cuya remuneración mensual era de doce millones novecientos mil pesos (\$12.900.000).

1.2. Refirió la accionante que, en el marco de la relación de trabajo que mantuvo con la sociedad demandada, el 17 diciembre de 2019 sostuvo una llamada telefónica con el presidente de la compañía, quien también era su jefe directo. A través de dicha comunicación aseguró que presentó, por primera vez y de forma verbal, una queja en contra de su compañero de trabajo, el señor *Fernando*, por una presunta situación de acoso sexual y laboral de la que aseguró haber sido víctima. Enfatizó que, al finalizar la conversación telefónica, se le aseguró que, dada la gravedad del asunto, el caso se investigaría¹⁰.

1.3. Respecto de lo anterior, explicó la tutelante que el señor *Fernando* fue contratado por la accionada en el año 2019 para el cargo de “*Director Financiero*”¹¹ siendo, en consecuencia, su superior jerárquico dentro de la compañía. Incluso, se destaca que para el día 12 de noviembre del 2019, el señor *Fernando* fue designado por la Asamblea de accionistas de la empresa accionada como “*primer suplente*” del representante legal¹². Preciso que la situación concreta de acoso sexual que denunció encuentra su génesis en el año 2013, cuando ella y el señor *Fernando* trabajaban para otra empresa. Sobre el particular, relató que para ese entonces “*el señor Fernando (sic) me invitó a almorzar a lo cual accedí; no obstante, posterior a ello, sin mi consentimiento luego de almorzar, la persona en mención me llevó en su vehículo a un motel donde intento (sic) accederme, a lo cual me negué y por ello, me dejó en medio de la nada en una calle de la ciudad*”¹³.

⁷ Ver certificación laboral, contenida como anexo al escrito de contestación de la demanda por parte de la empresa, pág. 71.

⁸ Ver contrato individual de trabajo, contenido como anexo al escrito de contestación de la demanda por parte de la empresa, pág. 65.

⁹ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” - escrito de tutela Pdf.2- y escrito de impugnación Pdf.8

¹⁰ Sobre el particular, conviene puntualizar que, de conformidad con los elementos de juicio que obran en el expediente, concretamente, el documento denominado “*Versión de los hechos Víctima.m4a*” (link adjunto a la impugnación), para el momento en que la accionante puso en conocimiento del presidente de la compañía los hechos de lo que aseguró haber sido víctima en el año 2013 por parte de su compañero *Fernando*, él le dice lo siguiente: “*esta es una situación muy grave, pero debe[s] estar tranquila porque la situación se va a tramitar*”. Posteriormente, aseguró la señora *Marcela* que él menciona lo siguiente: “*yo s[i] sentía que podría haber algo en contra porque ese afán de que tu salieras, y el tuyo de salir, no era normal. Una cosa es que uno no lo quieran en la compañía (...) lo que no puede ser es que empiece un juego donde pueda salir una persona perjudicada sin razón (...). Cualquiera persona que tenga la experiencia que uno tiene se da cuenta que existía algo más allá y que era delicado, entonces gracias por la confianza de contárnoslo (...). Si esta compañía que represento yo tiene que actuar, va a actuar (...)*”.

¹¹ *Ibidem*.

¹² De ello da cuenta el certificado expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá con fecha de emisión del 1 de noviembre de 2022 el cual fue aportado por la misma accionada en su contestación. Ver “*expediente digital T-9.282.823* a folio 13 de la contestación de la demanda.

¹³Ver “*expediente digital T-9.282.823* escrito de impugnación.

1.4. Bajo ese contexto, la accionante indicó que una vez el señor *Fernando* fue contratado como su jefe y superior directo en el año 2019, iniciaron nuevamente *“las insinuaciones, miradas lascivas y concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, contactos físicos innecesarios, presión para asistir a reuniones innecesarias a solas en la oficina, amenazas que afectaron negativamente mi trabajo al no aceptar sus pretensiones”*¹⁴.

1.5. Todo lo anterior, estimó la tutelante, comportó una situación de *“acoso sexual contra su persona”*¹⁵ destacando que, bajo ese escenario, *“fue muy difícil continuar con normalidad su (sic) vida personal y laboral”*¹⁶. Ello, en tanto aseveró que *“por no acceder a las intenciones del señor Fernando (sic)”*¹⁷ y valiéndose de su calidad de superior jerárquico en la compañía demandada, *“inició el acoso laboral eliminando parte de mis (sic) funciones, generando comentarios negativos y sesgados de mi (sic) desempeño laboral”*¹⁸. Agregó que, incluso, le recordaba con regularidad que podía perder su puesto de trabajo, *“atribuyéndole malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa”*¹⁹ para perjudicar su imagen y reputación.

1.6. Enfatizó la tutelante que la situación antes descrita dio lugar a que, además, se le impusieran funciones que no eran propias de su cargo, las cuales tuvo que cumplir ante la necesidad de mantener su puesto de trabajo dada su condición de madre soltera. Mencionó que, de igual forma, se le excluyó injustificadamente de reuniones donde, en calidad de líder de su equipo de trabajo, estaba llamada a asistir. Añadió que contra el señor *Fernando* obran más quejas por acoso laboral presentadas por otras mujeres que trabajan para la compañía, advirtiendo que estas no han sido tramitadas, así como tampoco se han adoptado medidas tendientes a contrarrestar las situaciones denunciadas.

1.7. Relató la actora que, previa queja presentada ante el presidente de la empresa demandada (*ver Supra 1.2*), específicamente, los días 9 y 10 de diciembre de 2019, mantuvo *“un cruce de correos electrónicos”*²⁰ con el señor *Fernando* por medio de los que le expresó sus sentimientos de *“miedo, vergüenza y malestar”*²¹ respecto los hechos ocurridos en el año 2013 (*ver Supra 1.3*). En respuesta a lo anterior, aseveró que su presunto victimario refirió encontrarse *“muy confundido”*²² acerca de sus acusaciones, poniéndole de presente que, en todo caso, exaltaba su dedicación y esfuerzo en su desempeño

¹⁴ *Ibidem.*

¹⁵ *Ibidem.*

¹⁶ *Ibidem.*

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ *Ibidem.*

²⁰ *Ibidem.*

²¹ *Ibidem.*

²² *Ibidem.*

laboral, destacando la importancia que tenía su permanencia dentro de la compañía.

1.8. Informó la accionante que luego de la presentación de su queja, concretamente el día 17 de diciembre de 2019, fue contactada por parte de la directora del grupo de Recursos Humanos de Ogilvy México, quien le recomendó pedir vacaciones o continuar trabajando de forma remota, informándole que su requerimiento sería remitido ante los directores comerciales y financieros de la empresa - a nivel Latinoamérica - para tomar las medidas correspondientes. Al respecto, enfatizó que fue la misma encargada del área de recursos humanos la que le indicó que *“debía tratar de buscar otra forma de denunciar ya que Fernando (sic) no iba permitir que la denuncia fuera puesta en conocimiento de nadie más y que no permitiría que pasara nada con el proceso”*²³.

1.9. La señora *Marcela* aseguró que posteriormente intentó, a través de varios correos electrónicos, establecer contacto nuevamente con el presidente de la compañía a efectos de indagar a cerca del estado de la queja que había presentado, manifestándole mediante los aludidos correos que temía por su integridad o cualquier represalia por parte del señor *Fernando*. En consideración a lo anterior, precisó la tutelante que, mediante comunicado del 22 de enero de 2020, el presidente de la compañía le indicó que: *“el proceso(...) no es fácil de resolver”*²⁴, que se encontraba en *“manos de la región”*²⁵, indicándole que se remitiera a la oficina de recursos humanos en México para establecer en qué iba la investigación.

1.10. Bajo ese contexto, es decir, luego de que varias dependencias de la empresa estuvieran informadas de su queja, la actora sostuvo que, de manera sorpresiva para el mes de febrero del año 2020, se le informó que debido a su *“gran trabajo”* sería trasladada a la ciudad de Miami (Estados Unidos). Sobre el particular, destacó la accionante que, por un lado, dicha decisión no le fue correctamente notificada y, por otro lado, su traslado se tornaba inconveniente desde el punto de vista familiar, pues, comunicó ser madre de un menor de edad cuyo cuidado estaba únicamente a su cargo. Añadió que la invitación a moverse a la ciudad de Miami fue reiterada en el mes de junio de 2020 pero, en palabras de la accionante, ello *“significaba que debía olvidarme de la denuncia ya que, de seguir indagando, ellos no permitirían que mi nombramiento se diera”*²⁶.

1.11. Adujo que, ante la ausencia de acciones por parte de la empresa tutelada para atender a su queja, radicó en numerosas oportunidades derechos de petición y envió correos electrónicos a sus directivos para poder conocer las

²³ *Ibidem.*

²⁴ *Ibidem.*

²⁵ *Ibidem.*

²⁶ *Ibidem.*

medidas que de cara a su situación se iban a adoptar. Sin embargo, aseveró que todas sus acciones fueron infructuosas en tanto la compañía nunca respondió de fondo sus requerimientos, así como tampoco activó un protocolo institucional claro de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género. En sus palabras: *“la Compañía solo tuvo y aún tiene el ‘Efecto de Espectador’, adicional al agravante de que este caso solo fue manejado y dirigido por hombres, es decir, que no hubo igualdad de condiciones”*²⁷.

1.12. Por otro lado, la actora aseguró que las situaciones de acoso sexual dentro de la empresa no solo eran desplegadas por su presunto acosar respecto de ella, sino que también, el mismo presidente de la compañía propiciaba conductas de tal alcance mediante comentarios acosadores y/o sexualizados que, relató, se dirigían hacia otras trabajadoras en entornos sociales que tenían lugar con ocasión a las diferentes actividades que desarrolla la compañía a nivel nacional e internacional²⁸.

1.13. Concretamente, en punto a la presunta situación de acoso laboral denunciada por la tutelante, esta aseveró que el señor *Fernando* solicitó en alguna oportunidad y sin su autorización previa acceso a su correo electrónico, aparte, a efectos de poder obtener pruebas relacionada con el *“indebido manejo de los clientes”* de la compañía²⁹.

1.14. El 5 de mayo de 2022, la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S.³⁰ notificó a la accionante de la terminación de su contrato laboral sin justa causa, reconociéndole la indemnización correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto, la actora indicó que la decisión adoptada por la accionada la tomó por sorpresa sintiéndose, para ese momento, *“revictimizada, desprotegida y vulnerada frente a un gigante”*³¹.

1.15. En ese orden, indicó que el 16 de mayo de 2022 radicó una petición ante la compañía solicitando, entre otras cosas, *“copia del expediente y proceso de la denuncia por acoso sexual y laboral realizada en enero de 2020, (...) copia del reglamento interno de trabajo, (...) confirmación de si existe, funcionamiento del Comité de Convivencia y listado de las personas que lo componen (incluir correo contacto), (...) Copia del Comité Paritario de*

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Ver *“expediente digital T-9.282.823”* - escrito de tutela Pdf.2. Allí la actora relata de manera clara la forma y el entorno en el que tuvieron lugar tales conductas por parte del presidente de la compañía. Así mismo, puntualizó las mujeres respecto de las cuales se presentaron los comentarios que catalogó como *“acosadores y sexualizados”*.

²⁹ Ver *“expediente digital T-9.282.823”* – concretamente documento *“04 Pruebas y Anexos.pdf”*, páginas. 40-45.

³⁰ Dada la imprecisión que existía sobre este hecho, se advierte que la información en torno a la fecha y la manera como se terminó la relación laboral de la actora con la accionada se recaudó en el marco de un decreto probatorio que tuvo lugar en sede de revisión. De allí que las particularidades al respecto se aborden en el acápite correspondiente a *“actuaciones en sede de revisión”*

³¹ Ver *“expediente digital T-9.282.823”* - escrito de tutela Pdf.2- y escrito de impugnación Pdf.8

Seguridad y salud en el trabajo COPASST, (...) Copia de Resultados del Monitoreo del Ambiente de Trabajo”³².

1.16. Expuso que, como respuesta a su petición, el 27 de mayo de 2022, para lo que guarda estricta relación con obtener la copia del expediente y proceso de la denuncia por acoso sexual y laboral realizada en enero de 2020, la compañía le indicó que: *“el Comité de Convivencia de Ogilvy Colombia no tenía competencia para investigar las conductas por usted informadas”*. Sin embargo, se le advirtió que, en todo caso, *“activó los mecanismos internos y corporativos correspondientes, para garantizarle su tranquilidad y un óptimo ambiente de trabajo”*. En consecuencia, le remitió copia del resumen del procedimiento que adelantó la empresa y copia del reglamento interno de trabajo fue aportada por la accionada.

En cuanto a la consulta de la existencia, funcionamiento y conformación del Comité de Convivencia, la demandada le precisó que *“la empresa cuenta con el Comité de Convivencia debidamente constituido”*, resaltando que su petición era improcedente comoquiera que se trataba de información exclusiva y confidencial de la compañía.

En relación con la copia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y de la Copia de Resultados del Monitoreo del Ambiente de Trabajo, indicó que la tutelada le señaló que dicha *“documentación es confidencial de la compañía y la misma no tiene relación directa con su contrato de trabajo”*³³.

1.17. Seguidamente, mencionó que radicó una nueva petición el 4 de julio de 2022, por medio de la cual solicitó, entre otros aspectos, la entrega de los siguientes documentos: (i) copia del formato de afiliación a EPS, (ii) copia del certificado laboral donde se especifique el cargo que desempeñó de *“Controladora Financiera para David Miami”*, incluyendo salario, previo a su desvinculación, y (iii) copia del contrato de manejo y confianza, del cual afirmó no tener conocimiento. El 15 de julio de 2022, por conducto de su apoderada, la compañía remitió respuesta a la referida petición.

1.18. La accionante refirió que toda la situación vivida con el señor *Fernando* y, particularmente, la manera como la empresa accionada atendió su queja le ha ocasionado *“problemas de depresión, ansiedad, estrés, miedo, nerviosismo, frustración, trastorno del sueño”*³⁴. Enfatizó que no ha logrado ubicarse laboralmente debido a que en las entrevistas le consultan por qué dejó de laborar en la empresa accionada. Afirmó que se encuentra en terapias psicológicas *“para poder manejar la inestabilidad que toda esta situación le sigue (sic) generando”*.

³² *Ibidem.*

³³ *Ibidem.*

³⁴ *Ibidem.*

1.19. Finalmente, la señora *Marcela* explicó que si bien ya se encuentra en curso el proceso penal y laboral para investigar las conductas tanto del señor *Fernando* como de la empresa accionada, en cuanto a la presunta omisión en el pago de unos servicios prestados en el marco de la relación laboral, la acción de amparo aborda la problemática desde una perspectiva constitucional que permitirá determinar si la compañía demandada procuró, en su caso particular, garantizarle un ambiente libre de violencia de género y/o adoptó las medidas pertinentes de control y seguimiento para tratar “*un asunto tan delicado como lo fue la denuncia por acoso sexual que realizó (sic) en el año (sic) 2019*”³⁵. Así, invocó la aplicación del precedente fijado por esta Corporación en sentencia T-140 de 2021³⁶ donde, aseguró, se analizó un caso análogo al presente.

Con fundamento en lo expuesto, la accionante solicitó que se protejan sus derechos fundamentales de petición, a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias y que, como consecuencia de ello, se le ordene a la compañía accionada: (i) establecer las medidas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, en las que se contemple mínimamente la construcción de un protocolo de prevención y trámite de casos de violencia de género, que entre en vigencia antes de 60 días calendario y que el juez mantenga la competencia hasta que esté completamente elaborado el protocolo o se encuentren satisfechas todas las pretensiones de la acción; (ii) contemplar un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo que podrían presentarse en el entorno laboral, plan que debe entrar en vigencia al mismo tiempo que el protocolo anteriormente descrito y debe contar con un mecanismo de seguimiento y evaluación, y (iii) explicar en detalle las razones de la no respuesta a los derechos de petición presentados en el marco de su queja. Así dar respuesta a los mismos en un término de (48) horas posteriores al fallo.

De acuerdo con la información que obra en el expediente, se advierte que el día 26 de mayo de 2022 la actora presentó, ante la Fiscalía General de la Nación, denuncia en contra del señor *Fernando* por el presunto punible de acoso sexual la cual se encuentra en estado “*activa*”³⁷. Así mismo, se precisa que la actora

³⁵ La delimitación del asunto a estudiar en el marco de la presente acción de tutela fue presentada por la misma accionante en su escrito de impugnación. Así, los elementos adicionales bajo los cuales se sustentó el mismo serán expuesto en el acápite relacionado con “*impugnación del fallo de primera instancia*”.

³⁶ M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

³⁷ Así lo puso de presente la misma Fiscalía General de la Nación tal y como se explicará en el acápite de las contestaciones de la acción de tutela. Sobre el particular se puntualiza que la actora refirió que presentó la denuncia penal por el delito de “*acto sexual con persona en incapacidad de resistir*”. Sin embargo de la información allegada por la Fiscalía se advierte que la causa está siendo tramitada por el delito de “*acoso sexual*”.

reclamó, entre otras cosas, el reintegro a su puesto de trabajo y manifestó inconformidades en cuanto al pago de unas acreencias laborales relacionadas, entre otras, con presuntas horas extras y comisiones que se le adeudan, circunstancias que están siendo valoradas en el marco de un proceso laboral ordinario que la señora *Marcela* adelanta ante el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá³⁸.

2. Trámite en primera instancia

2.1. Mediante auto del 18 de noviembre de 2022, el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, D.C., admitió la acción de tutela de la referencia y dispuso notificar de la solicitud de amparo a la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. para que ejerciera su derecho de contradicción y defensa. Adicionalmente, dispuso la vinculación del Ministerio de Trabajo, de la Secretaría de la Mujer y de la Fiscalía General de la Nación.

Contestación de la parte accionada - Ogilvy & Mather Colombia S.A.S

Mediante escrito allegado por el señor Fabio Humberto Quiroga Cordero, en calidad de representante legal de Ogilvy & Mather Colombia S.A.S., la accionada se pronunció sobre los hechos y las pretensiones en los que se enmarca la presente acción de tutela.

De manera preliminar, aseguró que la actora nunca interpuso una queja de acoso laboral o de cualquier otro tipo ante el Comité de Convivencia, sin embargo, enfatizó que la compañía “*activó mecanismos que le permitieron prestar servicios con total normalidad y bajo ambientes óptimos de trabajo*”³⁹. En ese orden, puntualizó que, pese a las acusaciones de la peticionaria, la empresa

³⁸ De acuerdo con el portal web de la rama judicial el referido proceso se encuentra activo y reporta su última actuación el día 10 de abril de 2023. entre las pretensiones de la demanda laboral se encuentran las siguientes: **PRIMERA:** DECLARAR que entre la Empresa OGILVY & MATHER COLOMBIA S.A.S., y la señora *Marcela* existió un contrato de trabajo que inició a partir del día 14 de mayo de 2013 y terminó, por culpa imputable al empleador el día 05 de mayo de 2022. **SEGUNDA:** DECLARAR que el último salario pagado por el empleador OGILVY & MATHER COLOMBIA S.A.S., a *Marcela*, fue de DOCE MILLONES NOVECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$12'900.000,00); **TERCERA:** DECRETAR que el contrato existente entre la Empresa OGILVY & MATHER COLOMBIA S.A.S., y *Marcela*, no fue de Dirección, Confianza y Manejo; **CUARTA:** DECRETAR que la Empresa OGILVY & MATHER COLOMBIA S.A.S., debe reintegrar a *Marcela* a su cargo de CONTROLLER FINANCIERA DAVID MIAMI, en las mismas condiciones laborales, prestaciones sociales y seguridad social. **QUINTA:** CONDENAR a la empresa demandada al pago de la suma de OCHENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$83'850.00,00) correspondiente a las horas extras diurnas causadas y no pagadas a favor de *Marcela*. **SEXTA:** CONDENAR a la empresa demandada al pago de la suma de CIENTO CINCUENTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS VEINTE MIL PESOS M/CTE (\$156'520.00,00) correspondiente a las horas extras nocturnas causadas y no pagadas a favor de *Marcela*. **SÉPTIMA:** CONDENAR a la empresa demandada al pago de la suma de CIENTO TREINTA Y CUATRO MILLONES CIENTO SESENTA MIL PESOS M/CTE (\$134'850.00,00) correspondiente a las horas extras dominicales y festivos causadas y no pagadas a favor de *Marcela*. **OCTAVA:** CONDENAR a la empresa demandada al pago de la suma de SETENTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$77'400.000,00), correspondiente a la sanción por terminación de contrato a persona con Estabilidad Laboral Reforzada, en calidad de madre cabeza de familia, a favor de *Marcela*.(ver anexos de la demanda de tutela donde la actora anexó copia de la demanda laboral).

³⁹ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” – contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

nunca ha recibido quejas en contra del señor *Fernando* que provengan de otra compañía ni de ninguno de sus compañeros de trabajo y la tutelante tampoco aportó prueba alguna sobre el particular.

Seguidamente, enfatizó que la demandada nunca presionó a la señora *Marcela* para que se “*olvidará*” de la denuncia presentada. Así, aseveró que todos los cambios que se presentaron en torno al cargo y a las funciones desempeñadas por la tutelante en el marco de la relación laboral obedecieron a “*convenios de mutuo acuerdo entre las partes*”.

Mencionó que, en su momento y en los términos previstos por la ley, dio contestación a los requerimientos de la accionante, indicando que también le hizo entrega del documento por medio del cual se dio culminación a la investigación, el cual anexó a la contestación de la causa. Destacó que la problemática propuesta por la actora fue investigada por mujeres y el caso fue cerrado porque “*(i) los hechos presentados tuvieron lugar varios años atrás y cuando las partes involucradas pertenecían a empresas diferentes y (ii) no evidencia de conductas de acoso laboral ni mucho menos sexual*”⁴⁰. Aclaró que la accionante solamente volvió a interesarse en la investigación del año 2019, en el año 2022, es decir, cuando finalizó su relación laboral.

De igual forma, informó que la compañía tiene constituido un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, donde se cuenta con “*mecanismos globales para la protección de los derechos de sus trabajadores (Right to Speak), programas de asistencia para empleados (personal, salud mental, finanzas, entre otros)*”⁴¹. Asimismo, reiteró que la actora no aportó prueba alguna sobre las afirmaciones realizadas dentro de la demanda de tutela. Concretamente, reprochó las afirmaciones e imputaciones de conductas delictivas y no éticas que la actora presentó contra los funcionarios de la compañía, subrayando “*que no tienen ningún tipo de soporte y que incluso le pueden implicar serias consecuencias civiles y penales*”⁴².

Por otro lado, afirmó que: “*no existe la obligación legal alguna para las empresas empleadoras de construir un protocolo de prevención y trámite de casos de violencias de género*”⁴³. Bajo esa línea, indicó que tampoco existe la obligación legal para las empresas de realizar “*un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo*”⁴⁴.

⁴⁰ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” –ver página 4 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

⁴¹ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” –ver página 2 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

⁴² Ver “*expediente digital T-9.282.823*” –ver página 4 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

⁴³ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” –ver página 5 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

⁴⁴ *Ibidem*.

Aseguró que en la compañía no hay casos activos de acoso laboral y muchos menos sexual, haciendo hincapié en el hecho de que la empresa cuenta con un código de ética empresarial conocido por todos los trabajadores, el cual adjuntó a su contestación. Destacó que la accionada promueve los derechos de las mujeres, indicando que, incluso, varios cargos son ejercidos por estas (gerentes de recursos humanos a nivel local, regional y mundial, varios cargos de CEO's incluida la global de toda la compañía, cargos de CFO's, CCO's, entre otros).

Ahora bien, en relación con el derecho fundamental de petición, sostuvo que *“ha dado respuesta a la totalidad de derechos de petición presentados por la accionante de forma completa, oportuna y de fondo”*. Con fundamento en todo lo anterior, solicitó que se *“nieguen las pretensiones de la acción de tutela por improcedente”*⁴⁵.

Contestación de la Fiscalía General de la Nación

Mediante escrito del 28 de noviembre de 2022, el Fiscal 419 Delegado ante los Jueces del Circuito solicitó que en caso de declarar la improcedencia de la acción de tutela por considerar que no se advierte afectación alguna de los derechos fundamentales invocados por la actora que le sea imputable a la Fiscalía General de Nación o a alguna de sus delegadas.

En específico, mencionó que no se evidencia ningún tipo de responsabilidad por acción u omisión que sea atribuible al ente acusador. Sin embargo, explicó que el 25 de noviembre de 2022, le fue comunicada la asignación a su despacho (Unidad de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales) del radicado No. 11016099069202260957 donde figura como denunciante la accionante del presente asunto. Indicó que mediante la precitada causa se investiga el presunto punible de acoso sexual.

Dicho lo anterior, agregó que ante su despacho no obra requerimiento alguno presentado parte de la señora *Marcela*. En ese contexto, reiteró que en lo que compete a la Fiscalía General de la Nación, no ha amenazado ni vulnerado las garantías fundamentales cuya protección persigue la tutelante.

Contestación de la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, D.C.

Mediante escrito del 22 de noviembre de 2022, la jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Secretaría Distrital de la Mujer solicitó la desvinculación a la presente acción de tutela, toda vez que no se configura un nexo causal que permita acreditar su legitimación en la causa por pasiva. Sobre el particular, indicó que esa dependencia no ha vulnerado los derechos fundamentales de la

⁴⁵ Ver *“expediente digital T-9.282.823”* –ver página 6 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

accionante y tampoco goza de competencia para garantizarle sus derechos fundamentales ni responder por las pretensiones alegadas en su escrito tutelar.

No obstante lo anterior, informó que una vez consultadas las bases de datos de la entidad se pudo establecer que la señora *Marcela* ha recibido atención integral desde el 10 de mayo de 2022, momento en el cual tuvo una primera atención con la finalidad de identificar sus necesidades particulares, lo que derivó en la remisión a servicios de atención socio-jurídica y orientación psicosocial. Puntualizó que las mencionadas asesorías fueron brindadas el 17 y 24 de mayo de 2022 de manera presencial, cuando los profesionales de la Casa de Igualdad y Oportunidades para las Mujeres (CIOM) de la localidad de Ciudad Bolívar le dieron a conocer las diferentes rutas de atención y de denuncia sobre las conductas relacionadas con una situación de acoso sexual de la que aseguró ser víctima.

En consecuencia, consideró que, en atención a las funciones misionales asignadas a la Secretaría Distrital de la Mujer, la entidad no tiene competencia ni conocimiento sobre los hechos y pretensiones invocadas en el presente trámite de amparo.

Contestación del Ministerio del Trabajo

Mediante escrito del 22 de noviembre de 2022, la jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo solicitó negar la protección invocada respecto de dicha entidad, debido a que conforme a sus facultades no se configura vulneración alguna de los derechos fundamentales cuya protección se persigue. Así, invocó la falta de legitimación en la causa por pasiva en tanto no existen obligaciones correlativas entre la accionante y su representada que generen, ni por acción u omisión, la afectación de sus garantías fundamentales.

3. Pruebas relevantes que obran en el expediente⁴⁶

3.1. Respecto de aquellas que fueron aportadas en el escrito de tutela

- Copia de la denuncia penal interpuesta el 12 de febrero de 2020, ante la Fiscalía General de la Nación, por la señora *Marcela* contra el señor *Fernando* por el delito de acoso sexual⁴⁷.

⁴⁶ La enunciación de las pruebas en este acápite obedece, concretamente, a aquellas que fueron allegadas por la actora con su escrito de tutela y las que fueron aportadas por la accionada y las entidades vinculadas, en el curso de las instancias. Así, se precisa que los elementos allegados en sede de revisión serán enunciados y valorados con posterioridad.

⁴⁷ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 4 “anexos de la tutela”.

- Copia del escrito de petición del 16 de mayo de 2022, por medio del cual la accionante le solicitó a la demandada, entre otros, la copia del expediente y proceso de la denuncia de acoso sexual de enero de 2020⁴⁸.
- Copia de respuesta al precitado escrito de petición, con fecha del 27 de mayo de 2022, suscrita por la directora de Recursos Humanos de la compañía Ogilvy⁴⁹.
- Copia de escrito de petición del 4 de julio de 2022, por medio del cual la actora le solicitó a la compañía accionada los documentos relacionados, entre otros, con: (i) copia del formato de afiliación a EPS, (ii) copia del certificado laboral donde se especifique el cargo que desempeñó de “Controladora Financiera para David Miami”, incluyendo salario, previo a su desvinculación, y (iii) copia del contrato de manejo y confianza, del cual afirmó no tener conocimiento⁵⁰.
- Copia de respuesta a la mencionada petición, con fecha del 15 de julio de 2022, suscrita por la apoderada de la accionada⁵¹.
- Copia de concepto emitido por profesional en psicología del 24 de octubre de 2022, donde se realiza una exposición de los motivos de la consulta, antecedentes, plan de trabajo y tratamiento para la señora *Marcela*⁵².
- Copia de los correos electrónicos (diciembre de 2019) dirigidos al señor *Fernando*, a través de los cuales la accionante expone ante este la afección psicológica que padecía con ocasión de su llegada a la compañía, particularmente, del impacto que le generaba trabajar con él en el área financiera⁵³.
- Copia de mensaje de correo electrónico del 16 de enero de 2020 en el que la accionante le solicitó al presidente de la compañía información respecto del estado de la queja presentada en el mes de diciembre de 2019⁵⁴.

3.2. Respecto de aquellas que fueron aportadas por la empresa demandada

- Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S., por medio del cual se establece, entre otras

⁴⁸ Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 93 expediente unificado en primera instancia. Pdf. 1.

⁴⁹ Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 101 expediente unificado en primera instancia. Pdf. 1.

⁵⁰ Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 103 expediente unificado en primera instancia. Pdf. 1.

⁵¹ Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 110 expediente unificado en primera instancia. Pdf. 1.

⁵² Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 112 expediente unificado en primera instancia. Pdf. 1.

⁵³ Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 41 expediente unificado en primera instancia. Pdf. 1.

⁵⁴ Ver “expediente digital T-9.282.283” – Ver página 21 contestación empresa accionada. Pdf. 16.

disposiciones, el orden jerárquico de los cargos que se encuentran dentro de la empresa, escala de faltas y sanciones disciplinarias, mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución en relación con la Ley 1010 de 2006⁵⁵.

- Copia del Código de Ética Empresarial de la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S⁵⁶.
- Copia de la demanda ordinaria laboral interpuesta por la señora *Marcela* contra la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. donde pretende la declaración de existencia de un contrato de trabajo con la compañía, el reintegro al cargo de “*Controller financiera*”, el reconocimiento y pago de horas extras diurnas, nocturnas y festivos laboradas e indemnización por finalización del contrato en cuanto, adujo la demandante, se trataba de una persona en condición de estabilidad laboral reforzada⁵⁷.
- Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal, de la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá el 01 de noviembre de 2022, por medio del cual se puede advertir que el señor *Fernando* figura como el primer suplente del representante legal⁵⁸.

3.3. Respeto de aquellas que fueron aportadas por la Secretaría de la Mujer

- Copia de reporte de acompañamiento psicosocial de la consulta del 17 de mayo de 2022, donde la señora *Marcela* manifestó haber sido víctima de acoso laboral y sexual dos años atrás. En el reporte se evidencia la descripción de la atención brindada por el equipo psicosocial de la entidad, la descripción del impacto psicosocial en la paciente y recomendaciones y estrategias para tener en cuenta para el tratamiento del diagnóstico de depresión⁵⁹.
- Copia del reporte de acompañamiento socio jurídico de la consulta del 24 de mayo de 2022, donde la accionante solicitó la asesoría en alternativas legales como víctima de acoso sexual y laboral. En el reporte se evidencia la asesoría relacionada con la sugerencia del profesional en derecho de interponer una denuncia penal conforme a la conducta punible consagrada en el artículo 210A del Código Penal relacionada con acoso sexual⁶⁰.

⁵⁵ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 21 contestación empresa accionada. Pdf. 16.

⁵⁶ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 73 contestación empresa accionada. Pdf. 16.

⁵⁷ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 98 contestación empresa accionada. Pdf. 16.

⁵⁸ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 8 contestación empresa accionada. Pdf. 16.

⁵⁹ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 19 contestación Secretaría Distrital de la Mujer. Pdf. 15.

⁶⁰ Ver “*expediente digital T-9.282.283*” – Ver página 21 contestación Secretaría Distrital de la Mujer. Pdf. 15.

4. Decisiones judiciales objeto de revisión

4.1. Sentencia de primera instancia⁶¹

Mediante providencia del 5 de diciembre de 2022, el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá declaró la improcedencia de la acción de tutela por falta de subsidiariedad. Para fundamentar su decisión, en primer lugar, explicó que, en cuanto a la garantía de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso, a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, ya se encuentra en curso una investigación ante la Fiscalía General de la Nación. Así mismo, destacó que ante el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá obra igualmente una causa mediante la cual se persigue el reconocimiento y pago de acreencias laborales y comisiones que, aseguró la actora, le adeuda la compañía demandada.

Ahora bien, respecto del derecho fundamental de petición también invocado por la accionante, estimó que, atendiendo a los elementos de juicio allegados al proceso, la compañía demandada siempre atendió a todas sus solicitudes, constatándose que las respuestas fueron debidamente notificadas en su correo electrónico y que, además, se ajustaron a los parámetros de precisión, claridad y profundidad que exige la ley. Sobre el particular, el despacho judicial recordó que el ejercicio del derecho de petición no *“impone a las autoridades una obligación de resolver positivamente las inquietudes del solicitante, dado que el contenido del pronunciamiento se sujetará a cada caso en particular”*⁶².

4.2. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación dentro del término establecido para el efecto. Reprochó la decisión adoptada por el *a quo* en el sentido de declarar la improcedencia respecto de sus pretensiones. Así, explicó que su intención con el uso de la acción de tutela no se concreta en que se investigue la conducta penal en la que incurrió el señor *Fernando*, sino que, por el contrario, se dirige a que el juez constitucional determine si, por su acción u omisión, la empresa tutelada garantizó un ambiente libre de violencia de género, en tanto se abstuvo de *“tomar las medidas pertinentes de control y seguimiento para tratar un asunto tan delicado como la denuncia por acoso sexual que reali[zó] en el año 2019”*⁶³. En ese orden, consideró que los fundamentos expuestos por el juez de primera instancia no respondieron a la problemática constitucional planteada.

⁶¹ Ver “expediente digital T-9.282.823” –fallo de primera instancia Pdf.14.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ Ver “expediente digital T-9.282.823” - escrito de impugnación Pdf.8.

Bajo ese contexto, la actora insistió en la necesidad de aplicar para su caso concreto el precedente constitucional fijado en la sentencia T-140 de 2021⁶⁴ la cual, indicó, abordó una causa similar a la suya y se refiere a la obligación de los particulares -empresas- de manejar protocolos de atención especial en violencias de género y discriminación, pues a su juicio, en ningún momento se dio un trámite a la queja presentada por ella.

Asimismo, señaló que a través de la providencia en mención la Corte Constitucional ordenó, concretamente, *“la creación de protocolos de atención, se deben incluir rutas y procedimiento claros y efectivos (...) en relación con al menos tres aspectos principales: i) medidas de cuidado inmediato o contención; ii) medidas de atención psicosocial y iii) medidas de asesoría jurídica”*⁶⁵. Enfatizó que en la misma sentencia y para lo que guarda correspondencia con el presente asunto, se estableció que *“la indiferencia por parte de la empresa a desentenderse de sus deberes constitucionales y legales y, en tal sentido, a 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 proseguir con su trabajo mientras se esclarecía lo relativo a su denuncia”*⁶⁶.

Por otro lado, la tutelante rechazó las aseveraciones presentadas por la compañía, tendientes a negar el conocimiento de la denuncia presentada. Así, explicó que, si bien su queja no fue radicada de manera formal ante el Comité de Convivencia Laboral, *“lo cierto es que dichas denuncias sí se realizaron y tienen una finalidad que es poner en conocimiento la situación de conflicto entre los trabajadores de la compañía”*⁶⁷. Al respecto, aseguró que la accionada *“hizo caso omiso a la queja presentada”*⁶⁸ comoquiera que nunca *“inició algún procedimiento especial por medio del cual diera seguimiento y tratamiento a la situación acontecida pese a que estaba frente a una queja por acoso sexual”*⁶⁹.

Respecto de lo anterior, hizo mención a un extracto de la comentada sentencia T-140 de 2021 donde la Corte estimó: *“La debida diligencia, atribuye a las autoridades estatales y a los particulares la obligación de atender casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género de manera celer y efectiva, sujetándose a estándares de debida diligencia. Lo anterior, comprende la apertura de la investigación disciplinaria en contra de la persona denunciada que, aun cuando se encuentre 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.*

⁶⁴ M.P Cristina Pardo Schlesinger.

⁶⁵ Al respecto, ver sentencia T-140 de 2021.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ Ver *“expediente digital T-9.282.823”* - escrito de impugnación Pdf.8.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibidem*.

En ese sentido, abarca, igualmente, 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”⁷⁰.

Bajo esa línea destacó que, conforme la pluricitada providencia, *“los particulares deben contar con rutas y medidas claras, con protocolos de atención sensibles a la situación específica de las mujeres, a fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, así como les brinde la confianza y la seguridad de que contarán con los medios de apoyo suficientes, para seguir adelante con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas”⁷¹.*

Con fundamento en lo anterior, indicó que es obligación tanto del Estado como de los particulares manejar protocolos de atención especiales para casos como el presente, sin que ello hubiese ocurrido en su caso particular, pues insistió que, tal y como lo demuestran las mismas pruebas que figuran en el expediente, la empresa demandada nunca dio trámite alguno a la queja instaurada, así como tampoco inició un proceso disciplinario con el fin de investigar la ocurrencia de los hechos narrados en la queja, excusándose injustificadamente en el hecho de que debió haber radicado una queja formal ante el Comité de Convivencia. Lo anterior, a pesar de que las directivas y varias dependencias de la compañía *“tenían pleno conocimiento de la situación acontecida, quedándose cruzados de brazos y haciendo parte de un círculo de indiferencia que [la] revictimizó durante todo [el] tiempo ya que jamás brindó un acompañamiento, ni adoptó medidas para salvaguardar [su] integridad física y psicológica”⁷².*

Finalmente, en cuanto el derecho de petición precisó que, si bien obtuvo respuesta a algunas de sus peticiones, muchas otras no fueron tramitadas conforme a los lineamientos establecidos por la ley.

4.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Doce Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Bogotá, mediante providencia del 03 de febrero de 2023, confirmó el fallo recurrido, reiterando el argumento sobre el incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Sobre el particular, estimó que la accionante refirió una serie de *“impases que ha tenido con la accionada respecto del actuar desplegado por esta frente a las denuncias que ha realizado por acoso laboral y sexual”⁷³.* Así, coincidió con el *a quo* en punto a que la peticionaria no ha agotado todos los medios de defensa judicial que tiene a su alcance para solicitar la protección a

⁷⁰ Al respecto, ver sentencia T-140 de 2021.

⁷¹ *Ibidem*.

⁷² Ver “*expediente digital T-9.282.823*” - escrito de impugnación Pdf.8.

⁷³ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” –ver página 15- sentencia de segunda instancia Pdf.11.

sus derechos fundamentales. Al respecto, refirió que el trámite de la denuncia por acoso sexual se encuentra en curso ante la Fiscalía General de la Nación y sus pretensiones laborales serán valoradas en el marco del proceso ordinario que cursa ante el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá. De igual forma, desestimó que la accionante se encontrara en una condición de debilidad manifiesta y, en consecuencia, la existencia de un perjuicio irremediable.

Sobre el derecho fundamental de petición, el despacho consideró que se acreditó que con las respuestas emitidas por la parte accionada en el año de 2022 se atendió todo lo pretendido por la accionante en el marco de sus requerimientos.

5. Actuaciones en sede de revisión

5.1. Actuaciones adelantadas por parte de la Magistrada Ponente

Con el propósito de adquirir mayores elementos de juicio que contribuyeran en la valoración de los hechos que dieron lugar a la interposición de la acción de tutela de la referencia y, concretamente, indagar acerca del trámite adelantado por la demandada con ocasión a la queja por acoso sexual y laboral presentada por la actora, mediante Auto del 11 de julio de 2023⁷⁴, la magistrada sustanciadora dispuso oficiar a la empresa accionada para que se pronunciara respecto de los siguientes cuestionamientos:

“(i) Indique si para el momento en que la señora Marcela denunció ante los directivos de la empresa los hechos en los que sustenta el presente trámite tutela, ¿existía algún protocolo o procedimiento institucional para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género? De ser así, remitir copia del referido protocolo, precisando la fecha en que entró en vigor. (ii) Atendiendo a la presunta situación de acoso que denunció la actora, especifique las medidas que, en concreto, para el caso particular de la señora Marcela se adoptaron, con el fin de garantizarle un ambiente laboral confiable, digno y libre de discriminación y revictimización. (iii) Informe si en el marco de las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, la empresa cuenta con un procedimiento disciplinario laboral que indague, puntualmente, sobre estos casos de modo claro y celeridad garantizando el debido proceso y la debida diligencia. De ser así, remitir copia del documento que lo contenga. (iv) Precise la manera cómo se dio por terminada la relación laboral con señora Marcela y en qué fecha, anexando los documentos en los que se soportó tal circunstancia.”

Así mismo, en el marco del aludido decreto probatorio se ofició a la accionante para que informara detalladamente cómo y en qué fecha se dio por terminada la relación laboral con la empresa accionada, anexando los documentos que soportaran tal evento.

⁷⁴ Ver “expediente digital T-9.282.823” – Auto Decreta Pruebas.

Vencido el término otorgado, la Secretaría de esta Corporación allegó al despacho las intervenciones recibidas con ocasión al precitado auto de pruebas.

5.1.1 Respeto de la información suministrada por la empresa accionada

El representante legal de la empresa accionada remitió escrito por medio del cual dio respuesta a las preguntas que fueron formuladas.

Respecto del primer punto, relacionado con la existencia de un protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género al interior de la empresa, aseguró que la tutelante “*nunca presentó una denuncia formal por los supuestos hechos de acoso de los cuales fue víctima*”. No obstante, explicó que para el año 2019 la empresa contaba con un procedimiento vigente denominado “*Global Right to Speak (RTS)*”, el cual consiste en una “*línea de asistencia gratuita y confidencial, para que empleados, profesionales independientes, consultores, proveedores y demás terceros puedan reportar cualquier inquietud sobre las prácticas o conductas comerciales de WPP o nuestras compañías subsidiarias*”⁷⁵. Enfatizó en que se trata de un servicio independiente que garantiza el anonimato de quien no desee identificarse. Así mismo, hizo alusión a la existencia de un “*Código de ética y conducta*”⁷⁶, el cual se trata, a juicio de la compañía accionada, de una “*herramienta que determina pautas de comportamiento de los trabajadores de la empresa*”⁷⁷.

En ese orden de ideas, aseveró que pese a que “*la accionante nunca interpuso una queja de acoso laboral o de cualquier otro tipo*”⁷⁸, la empresa activó los mecanismos que le “*permitieron prestar servicios con total normalidad y bajo ambientes óptimos de trabajo*”⁷⁹. En consecuencia, indicó que los resultados arrojados luego de la práctica de los mencionados mecanismos fueron: “*(i) (...) los hechos presentados tuvieron lugar varios años atrás y cuando las partes involucradas pertenecían a empresas diferentes; y (ii) no evidencia de conductas de acoso laboral ni mucho menos sexual*”⁸⁰.

Finalmente, en atención al primer interrogante, destacó que para el año 2020, fecha en la cual la señora *Marcela* continuaba vinculada, la empresa implementó un “*Programa Asistencia al Empleado (EAP)*”⁸¹, como un mecanismo de responsabilidad social en respuesta a la pandemia al que tuvieron acceso todos los que hacían parte de la compañía.

⁷⁵ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” – “*escritoCorteConstitucional*”.

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ *Ibidem*. Al respecto, se precisa que la compañía adjuntó correo de socialización del EAP y del procedimiento del mismo.

En torno al segundo punto, la demandada explicó que, en concreto, para el caso particular de la señora *Marcela* se adoptaron medidas tendientes a garantizarle un ambiente laboral confiable, digno y libre de discriminación y revictimización. En consecuencia, informó que la actora “*fue asignada en el año 2019 a prestar servicios a otras dependencias, de forma tal que no volvió a existir relación de dependencia de ningún tipo entre esta y el señor [Fernando]*”⁸². Indicó, además, que “*la totalidad de mecanismos implementados fueron óptimos y oportunos, de forma tal que la señora [Marcela] sólo vuelve a presentar inconformidades ante la empresa casi tres (3) años después, cuando se notifica la terminación de su vínculo laboral*”⁸³.

Ahora, frente al tercer cuestionamiento, la empresa accionada señaló que el artículo 59 del reglamento interno de la compañía prevé un procedimiento sancionatorio que se adelanta cuando se presentan faltas en el marco de las relaciones de trabajo. Dicho procedimiento, sostuvo, se encuentra alineado a lo previsto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en punto a garantizar en su integridad el derecho al debido proceso y el derecho de defensa de los trabajadores. Explicó que el procedimiento comprende las siguientes etapas:

“a) La empresa enviará al trabajador a quien se le imputa la conducta objeto de posible sanción, una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y lo citará a Audiencia de Descargos; b) En la oportunidad señalada en la comunicación indicada anteriormente, la empresa llevará a cabo de manera escrita en Audiencia de Descargos, la formulación de los cargos imputados, indicando de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que las conductas objeto de estudio dan lugar y la calificación provisional de la conducta como falta disciplinaria; c) Adicionalmente, durante la Audiencia de Descargos la empresa presentará al trabajador y dará traslado a éste de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, e indicará el término durante el cual el trabajador imputado podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra, y allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos; d) Vencido el término a que hace referencia el literal c) de este artículo, el empleador evaluará la información allegada por el trabajador e informará a éste su decisión por escrito mediante acto motivado; e) La sanción a imponer por parte de la empresa debe ser proporcional a los hechos que la motivan; y f) El trabajador podrá en caso de que la empresa le imponga una sanción, solicitar ante el superior jerárquico de la persona facultada para imponer las sanciones de acuerdo con este reglamento, la revisión de la decisión adoptada. Esta solicitud procederá siempre y cuando el trabajador la presente el día siguiente a la fecha en que le haya sido notificada la decisión. g) En el evento en que la decisión de la empresa sea la de prescindir de los servicios del trabajador, en caso de no encontrarse de acuerdo con la decisión tomada por la empresa, podrá acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria.

*No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, CST.).”*⁸⁴

⁸² *Ibidem.*

⁸³ *Ibidem.*

⁸⁴ *Ibidem.* Ver, específicamente, reglamento interno de la compañía accionada – artículo 59.

En ese orden, refirió que el mismo reglamento interno en su artículo 62 establece el procedimiento para, concretamente, presentar quejas por acoso laboral en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 62.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. 2. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los trabajadores, y mediante escrutinio público, de acuerdo con el procedimiento incluido en la respectiva convocatoria de elección. El periodo de los miembros de Comité de Convivencia Laboral es de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

3. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades: 3.1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. 3.2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que formule queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. 3.3. Escuchar a las partes de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 3.4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo mutuos acuerdos con el fin de llegar a una solución. 3.5. formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral. 3.6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas. 3.7. Presentar a la alta Dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. 3.8. En aquellos casos en los que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. 3.9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa. 3.10. Las demás que le confiere la Ley.”⁸⁵

Destacó que el Comité de Convivencia Laboral, según el reglamento interno de la empresa, se reúne ordinariamente de forma trimestral y sesiona con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Agregó que en la actualidad la empresa tiene constituido un “comité de diversidad, equidad e inclusión”, que se encarga de preparar actividades en

⁸⁵ *Ibidem.* Ver, específicamente, reglamento interno de la compañía accionada – artículo 62.

conjunto con el departamento de recursos humanos. Resaltó que la última capacitación sobre este tema fue en febrero de 2023. Adicionalmente, reiteró que la compañía tiene previstos mecanismos globales para la protección de los derechos de sus trabajadores (*Right to Speak*), así como Programas de Asistencia para Empleados (personal, salud mental, finanza, entre otros), así mismo cuenta con un Código de Ética y Conducta⁸⁶.

Por otra parte, con respecto a la cuarta y última pregunta formulada sobre la forma en cómo se dio por terminada la relación laboral con la señora *Marcela*, expuso la accionada que el 5 de mayo de 2022 citó a la tutelante a una reunión en la cual le notificó la terminación de su contrato sin justa causa, reconociéndole la indemnización prevista en la ley, haciéndole entrega de la totalidad de la documentación de retiro. Aclaró que, a la fecha de terminación del vínculo laboral, la tutelante no contaba con ningún fuero o impedimento que restringiera la potestad del empleador en terminar el vínculo de trabajo.

Finalmente, la empresa realizó una serie de reiteraciones. Enfatizó que “*la denuncia penal que radicó la accionante, tuvo lugar en el mes de mayo de 2022, con posterioridad a la finalización de su vínculo laboral con mi representada*”⁸⁷. Luego, insistió que la accionante no debe ser considerada como madre cabeza de familia toda vez que la empresa nunca tuvo conocimiento de tal condición, pues indicó que la actora desde hace varios años mantiene “*vida marital*” con una persona. A continuación, hizo hincapié en el hecho de que las pretensiones relacionadas con las presuntas acreencias laborales que se le adeudan a la actora están siendo objeto de estudio en el marco del proceso ordinario laboral que actualmente conoce el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá⁸⁸.

Respecto a los derechos de petición presentados por parte de la accionante, la compañía demandada aseguró que todos “*han sido contestados de forma clara y de fondo*”. Como fundamento a sus respuestas, aportó la copia de procedimientos “*Programa de Atención al empleado*” y el denominado “*Right to Speak*”, junto con la copia para procedimiento de casos de acoso denominado “*Harrasment Response Procedure*”⁸⁹.

5.1.2. Respecto de la información suministrada por la accionante

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ *Ibidem*. Se precisa que la accionada anexó a su contestación los siguientes documentos: copia procedimientos Programa de Atención al Empleado y Right to Speak, procedimiento para casos acoso (Harrasment Response Procedure), correo electrónico socialización políticas, correo electrónico del implementación del “*Programa de Atención al Empleado*”, copia del código de ética empresarial, copia del reglamento interno de trabajo, comunicados del comité diversidad, equidad e inclusión, procedimientos y formatos presentación quejas de acoso laboral, carta de terminación del contrato laboral sin justa causa, liquidación final de acreencias laborales y certificado laboral.

La tutelante procedió a realizar un recuento detallado sobre las circunstancias en las que se enmarcó la terminación de su vínculo laboral con la empresa accionada. Inició su relato mencionando que el día 5 de mayo de 2022, mientras se encontraba junto con su equipo de trabajo en una reunión del cierre financiero de mes, recibió un correo electrónico a través del cual se le indicó que había sido despedida. Aseguró que esta noticia la tomó por sorpresa ya que no había sido informada previamente acerca de la intención de la empresa de dar por culminada la relación laboral existente.

Refirió que instantes después recibió una llamada grupal, la cual contestó su pareja sentimental ya que en vista de sus “*sentimientos de angustia*”⁹⁰ no tuvo la capacidad de atender a la misma. Mediante la aludida llamada, relató que una mujer se identificó como la nueva directora de recursos humanos y otras como las abogadas apoderadas de una oficina de abogados. Narró que para ese momento se sintió “*una vez más revictimizada, desprotegida y vulnerada*”⁹¹, en vista de que para ese momento no contaba con “*ninguna asesoría o acompañamiento legal*”⁹². Al respecto, aseguró que le fue extraño el hecho de que la compañía hubiese hecho uso de abogados para poder adelantar su despido, pues, en sus palabras, “*(...) en los 9 años que trabajé en Ogilvy, nunca había visto que fueran incluidos abogados en el proceso de un despido laboral (...)*”⁹³.

Posteriormente, indicó que durante la noche del mismo 05 de mayo se percató que fue “*bloqueada del sistema de la empresa de manera inmediata*”⁹⁴. Enfatizó que, a pesar de lo anterior, solicitó la copia del expediente de la denuncia por acoso sexual y laboral que había promovido ante el presidente de la compañía. No obstante, aseguró que la respuesta obtenida al respecto se trató de “*un vago email en inglés que no tiene remitente ni destinatarios y el cual no contiene la información completa de la denuncia que había realizado*”⁹⁵. Para los anteriores efectos, aportó copia de los correos electrónicos del 5 de mayo de 2023 en torno al requerimiento en mención. Incluso, resaltó que la empresa le informó que “*no poseía ningún documento sobre la investigación que se estaba realizando a raíz de [su] denuncia*”⁹⁶.

Añadió que miembros de su equipo de trabajo manifestaron su sorpresa en tanto nadie tenía conocimiento de su despido. Particularmente, refirió que su jefe de “*la seccional Miami*” le hizo saber que se encontraba “*anonadada*”⁹⁷ con la noticia. Así, aseguró que la decisión había sido tomada “*de forma arbitraria*”⁹⁸ por el entonces presidente de la compañía y su victimario, el señor *Fernando*.

⁹⁰ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” – “*ampliación relato*”.

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² *Ibidem*.

⁹³ *Ibidem*.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ *Ibidem*.

No obstante lo anterior, puso de presente que su jefe de Miami destacó su intachable desempeño profesional y le agradeció por los años de servicio a la empresa.

Relató que posterior a su despido, puntualmente, el día 07 de mayo de 2022, se comunicó con la empresa a efectos de indagar acerca de su “*examen médico de egreso*”, programándosele el mismo para el domingo 08 de mayo. Al respecto, indicó que en medio “*de la crisis en la que se encontraba con ocasión a toda la situación*”, la psicóloga con la que tomaba terapias desde el mes de abril, a raíz de la depresión y ansiedad generada por todo lo acontecido, la remitió con psiquiatría, quien resolvió medicarla y emitirle una incapacidad por un término de 15 días. En consecuencia, la accionante precisó que solicitó a la empresa demandada una prórroga para poder llevar a cabo el aludido examen de egreso, sin embargo, afirmó que la directora de recursos humanos de la compañía le informó que ello no era posible, teniendo que asistir al mismo, incluso, encontrándose incapacitada.

Con fundamento en lo expuesto, la señora *Marcela* aseveró que todo el proceso “*post-despido ha sido bastante revictimizante*” pues sostuvo que para acceder a cualquier documento o información debe hacer uso de derechos de petición. Como soporte a su relato anexó, entre otros, la carta de terminación de su contrato, copia de los correos enviados a la oficina de recursos humanos de la empresa accionada y examen de médico de egreso⁹⁹.

5.2 Intervenciones allegadas en el marco del traslado probatorio

En cumplimiento del artículo 64 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional –Acuerdo 05 de 1992, modificado por el Acuerdo 02 del 22 de julio de 2015-, se pusieron a disposición de las partes o de los terceros con interés, las pruebas recibidas con ocasión al decreto probatorio. En el término del traslado se allegaron las siguientes intervenciones.

5.2.1. Escrito de traslado allegado por parte de la accionante¹⁰⁰

La accionante allegó escrito por medio del cual se pronunció sobre las respuestas presentadas por la compañía en torno a los interrogantes planteados por parte de la magistrada sustanciadora.

Expuso, frente a la primera respuesta, que el 17 de diciembre de 2019 puso en conocimiento del “*más alto ejecutivo de la compañía, la situación de acoso de la que era víctima*”¹⁰¹. Al respecto destacó que, incluso, suministró información detallada en relación con la comentada situación. Así, aseguró que para ese momento se le indicó que “[*se*] quedara tranquila que ellos se encargaban de

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” – “*Respuesta pruebas.CorteConstitucional*”.

¹⁰¹ *Ibidem*.

todo”¹⁰². Fue enfática en precisar que siempre preguntó sobre la activación del protocolo de atención sin obtener un acompañamiento en el proceso. Reconoció que, si bien mantuvo algunas conversaciones con el área de recursos humanos de México y Colombia, “*nunca recibí[ó] alguna información formal, copia de [su] denuncia o acompañamiento en [su] proceso*”¹⁰³.

En relación con la afirmación de la compañía en la existencia del procedimiento denominado “*Global Right to Speak (RTS)*”, expresó que dicho mecanismo no se encuentra encaminado a “*resolver problemáticas de acoso*”¹⁰⁴. Por otro lado, frente al “*Código de Ética y Conducta*”¹⁰⁵, precisó que el documento provenía de la casa matriz y que en su mayoría viene redactado en el idioma inglés. Sostuvo que la empresa no contaba con un material disponible en el idioma castellano del mencionado documento, el que correspondía a “*políticas de la casa matriz a nivel mundial*”¹⁰⁶, resaltando que “*no existían procedimientos que se rigieron bajo las leyes e indicaciones locales y que se hicieron efectivos en caso de necesitarlos en Ogilvy Colombia*”¹⁰⁷.

Sobre la respuesta a la segunda pregunta, la accionante indicó que no es cierta la afirmación de la compañía en el sentido de sostener que “*fue asignada en el año 2019 para prestar servicios a otras dependencias*”. Por su parte, expresó que tuvo que continuar trabajando con el equipo y reportando directamente a su presunto acosador, quien también era su jefe, por un periodo de 6 meses luego de que presentara las denuncias.

Finalmente, sobre la respuesta de la compañía al tercer y cuarto interrogante, la actora indicó que dicho procedimiento nunca se aplicó, pues de ser así, tendría “*copia de los descargos hechos a Juan Camilo Corredor, ni la conformación del comité de convivencia laboral ya que nunca existió*”. Agregó, que la terminación unilateral de su contrato laboral nunca tuvo una justificación que la soportara, fue intempestiva y que su calidad de madre de familia se encuentra soportada en las pruebas de la demanda laboral que actualmente cursa en el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá. Culminó su intervención indicando que tuvo que recurrir a varias acciones de tutela para obtener el amparo de su derecho fundamental de petición frente a las solicitudes que elevó ante la compañía. Se precisa que, frente al presente escrito, no se relacionaron anexos documentales.

5.2.2 Escrito de traslado allegado por parte de la accionada¹⁰⁸

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ *Ibidem*.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” – “*Escrito Corte Constitucional respuestatrasladopruebas*”.

Por su parte, como elementos adicionales a los ya reseñados en el marco del decreto probatorio, la compañía demandada puso de presente que gran parte de las terminaciones de contratos laborales han estado acompañadas de sus asesores legales externos, sin que, en consecuencia, la actora hubiese sido tratada de manera diferente en el momento de su desvinculación.

Señaló que la “*revictimización*” que alega la tutelante como consecuencia de la terminación de su contrato no tiene fundamento si se tiene en cuenta que, desde el momento en que presentó la queja por la presunta situación de acoso, trascurrieron más de dos (02) años en los cuales no se generaron reclamaciones en tanto a la señora *Marcela* se le asignó la prestación de servicios en un área diferente de la del señor *Fernando*.

Adicionalmente, insistió en el hecho de que la actora “*nunca interpuso una denuncia formal de acoso a través de los canales dispuestos por la compañía en contra de ningún trabajador de esta*”¹⁰⁹. Desatacó que la decisión de desvinculación de la señora *Marcela* no fue arbitraria, sino que obedeció a las facultades previstas por la legislación laboral colombiana dada las necesidades de negocio de la empresa. Insistió que la actora no tenía ningún fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de su desvinculación. Finalmente, informó que todos los jefes de la señora *Marcela* y los asesores globales de la compañía estaban al tanto de su desvinculación.

6. Escrito de intervención del Consultorio Jurídico de la Universidad de los Andes (CJ Mujeres) en calidad de *amicus curiae*

El 1 de septiembre de 2023 las ciudadanas María Fernanda Molano Giraldo, asesora de CJ Mujeres de la Universidad de los Andes y Natalia Rubio García, miembro activo del consultorio jurídico de la misma universidad, allegaron ante la Secretaría de esta Corporación un escrito de intervención en calidad de *amicus curiae*. De manera preliminar, señalaron tener un interés legítimo en la presente causa toda vez que, aseveraron, haber acompañado a la accionante en el curso de las diferentes actuaciones que ha adelantado en el marco del trámite de tutelar, incluso, informaron que trabajaron, junto con la misma, en el escrito de solicitud de revisión que, en su momento, fue remitido ante esta Corte.

Empezaron por enfatizar que el enfoque de género en las decisiones judiciales es un paso fundamental e imperativo para la “*materialización de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación basada en género*”¹¹⁰. Así, hicieron alusión a una serie de decisiones proferidas por parte de la Corte Constitucional donde existen deberes legales en la aplicación de los enfoques diferenciales en víctimas del conflicto armado (Sentencias T-010 de 2015 y T-

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ Escrito de intervención *amicus curiae*. Página 2.

070 de 2021) y también donde pueden existir desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral, particularmente, se refirieron a los criterios de interpretación fijados en esta materia en la sentencia T-140 de 2021 – M.P. Cristina Pardo Schlesinger-.

Bajo ese contexto, pusieron de presente la necesidad de que las autoridades judiciales apliquen las reglas del enfoque diferencial a la hora de resolver un caso en concreto con la finalidad de que los jueces reflexionen que sobre sus decisiones se *"perpetúan formas de discriminación y falta de acceso a la justicia de los sujetos vulnerables"*¹¹¹. Puntualmente, en cuanto al caso bajo estudio indicaron que los jueces de instancia desconocieron el deber legal y constitucional de aplicar los enfoques diferenciales de género, por lo que solicitaron a la Corte revisar las decisiones judiciales y pronunciarse en el sentido de reconocer *"el valor de tomar una decisión con enfoque de género que considere la circunstancia de las mujeres trabajadoras en Colombia y los deberes de los empleadores de adoptar soluciones a esta problemática"*¹¹².

Las intervinientes expusieron que una de las formas de violencia que más afecta a las mujeres en espacios laborales es *"la discriminación a través de estereotipos de género"*¹¹³. Añadieron que las conductas de violencia son normalizadas en los espacios laborales y por miedo de sufrir repercusiones que afecte la subsistencia económica, las mujeres deciden quedarse calladas y aguantar todo tipo de conductas agresivas como *"miradas, comentarios y/o burlas por su aspecto físico, insinuaciones sexuales, calumnias sobre su vida personal y menosprecio a su trabajo"*¹¹⁴. Lo anterior, según expusieron las intervinientes, genera que a largo plazo se menoscaben las oportunidades de las mujeres para ser ascendidas profesionalmente, ocupen posiciones de liderazgo en las empresas, sean valoradas por sus conocimientos, o incluso se vean obligadas a renunciar para *"huir de situaciones y ambientes violentos"*¹¹⁵, pues es la pérdida de independencia económica uno de los efectos más *atroces* que pueden sufrir las mujeres en espacios laborales violentos.

Señalaron que las empresas colombianas no han tomado medidas para prevenir las formas de discriminación por lo que pueden ser escenarios propensos de conductas de acoso laboral y/o sexual.

En punto al caso de la señora *Marcela*, enfatizaron que ella representa a las mujeres que *"han sufrido acoso laboral y sexual en sus entornos de trabajo agravado por la normalización y justificación de estas violencias en la que además se traslada la culpa a la víctima, la presión social, el prejuicio, y el*

¹¹¹ *Ibidem*, página 3.

¹¹² *Ibidem*, página 4.

¹¹³ *Ibidem*, página 5.

¹¹⁴ *Ibidem*, página 5.

¹¹⁵ *Ibidem*, página 6.

señalamiento, hacen parte de los dispositivos de opresión que relegan, minimizan y subalternizan a las mujeres en espacios públicos"¹¹⁶. Consideraron que se hace necesaria la protección del juez constitucional para proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras de Ogilvy.

Destacaron que fue el equipo de CJ mujeres, área del Consultorio jurídico especializada en género, quien acompañó a la señora Marcela dentro del proceso de selección del expediente ante la Corte Constitucional. En vista de lo anterior, compartieron en su escrito de intervención con el despacho sustanciador algunos fragmentos de mensajes de mujeres extrabajadoras de Ogilvy, las cuales expresaron ser víctimas de acoso laboral y sexual mientras laboraron para la empresa. Sin embargo, estas fueron muy claras en manifestar su temor para iniciar *acciones legales* al no contar con garantías que les permitiera lograr la protección de sus derechos y expresarse libremente en torno a las situaciones de acoso de las que habían sido presuntas víctimas.

Las intervinientes concluyeron que la decisión que tome la Corte Constitucional puede generar un relevante precedente jurisprudencial en materia de lucha contra el acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo, por lo que el fallo constituirá un mensaje "*contundente para rechazar y eliminar esta forma de violencia que deja en las víctimas secuelas psicológicas y emocionales afectando su autoestima y proyecto de vida*"¹¹⁷.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

1.1 De conformidad con las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en virtud de la selección y del reparto verificado en la forma establecida por el reglamento de esta Corporación, la Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia.

2. Estudio de procedencia de la acción de tutela

De acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Política, el Decreto 2591 de 1991 y el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, son requisitos generales de procedencia de la acción de tutela: (i) la legitimación en la causa, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. La verificación en el cumplimiento de estos requisitos supone una condición para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo. De allí que, de manera preliminar, le corresponda a la Sala constatar la configuración de tales presupuestos para, posteriormente y

¹¹⁶ *Ibidem*, página 6.

¹¹⁷ *Ibidem*, Página 9.

si hay lugar a ello, plantear el problema jurídico y exponer las consideraciones que contribuyan a la solución de la presente causa.

3.1. De la legitimación en la causa y la inmediatez

3.1.1. Sobre la legitimación de las partes

*Legitimación en la causa por activa*¹¹⁸: la Sala constata que la señora *Marcela* - quien actuó en nombre propio - se encuentra legitimada por activa para interponer la presente acción de tutela, toda vez que es la titular de los derechos fundamentales que presuntamente le han sido vulnerados por la accionada como resultado de no haber, aparentemente, activado un protocolo dirigido a prevenir, investigar, juzgar y sancionar una situación de acoso sexual y laboral de la que aseveró ser víctima por parte de un compañero de trabajo y que, como consecuencia, denunció ante las directivas de la compañía demandada.

*Legitimación en la causa por pasiva*¹¹⁹: el artículo 86 superior dispone en su inciso quinto que la acción de tutela procederá contra particulares **i)** cuando estos se encuentren encargados de la prestación de servicios públicos **ii)** si su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo y **iii)** respecto de quienes la persona que solicita el amparo se halle en situación de subordinación o indefensión.

En el presente asunto, tal y como ha quedado reseñado, la accionante integró al extremo pasivo de la causa a la empresa *Ogilvy & Mather Colombia S.A.S.* Sin embargo, en sede de instancia el juez vinculó al trámite tutelar al Ministerio de Trabajo, a la Secretaría de la Mujer y a la Fiscalía General de la Nación.

Así las cosas, considera la Sala que para efectos de establecer la aptitud legal de la compañía accionada y de aquellos sujetos que fueron vinculados, se estima necesario fijar, desde este punto, el alcance de las pretensiones de la demandante. Obsérvese que, conforme lo expuso la misma actora en su escrito de impugnación (*ver Supra 4.2*) y atendiendo a los diferentes elementos de juicio que integran el expediente, la causa que originó el reclamo vía constitucional se concreta, puntualmente, en el actuar presuntamente omisivo por parte de la compañía tutelada en punto a que, según lo indicó la actora, se abstuvo de “*tomar las medidas pertinentes de control y seguimiento para tratar un asunto tan delicado como la denuncia por acoso sexual que reali[zó] en el año 2019*”¹²⁰. Así mismo, las pretensiones de la actora se sustentan en la

¹¹⁸ El artículo 86 de la Constitución dispone que toda persona puede presentar acción de tutela para solicitar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados. De conformidad con el artículo 10 del Decreto Ley 2591 de 1991, la tutela puede ser ejercida a nombre propio, por medio de un representante legal, por intermedio de un apoderado judicial o mediante un agente oficioso.

¹¹⁹ De acuerdo con los artículos 86 de la Constitución y 5 y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, la legitimación por pasiva se refiere a la aptitud legal que tiene la persona contra la que se dirige la demanda de tutela para responder por la presunta vulneración o amenaza de los derechos fundamentales.

¹²⁰ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” - escrito de impugnación Pdf.8.

aparente omisión de la compañía en torno a dar respuesta a unos derechos de petición presentados.

Desde esta perspectiva, la misma peticionaria fue clara en indicar que el uso de la acción de tutela se limita a valorar la presunta transgresión de sus garantías fundamentales a la luz de las situaciones antes descritas. Descartándose con ello su intención de acudir al amparo constitucional a efectos de que a través de este se adelante un juicio en punto a la aparente conducta delictiva que le imputa a su presunto agresor y/o se adelante un debate probatorio en torno al reconocimiento de los dineros que, a título de comisiones y otras, aseguró le adeuda la empresa accionada. Incluso, señaló la propia actora que el asunto relacionado con la estabilidad laboral reforzada de la que adujo ser titular al momento de su despido está siendo objeto de estudio por parte del juez laboral en el marco un proceso que se adelanta ante dicha jurisdicción.

Así las cosas, conforme lo ha considerado de manera reiterada la jurisprudencia de esta corporación, en situaciones donde se constante la existencia de una relación laboral entre la parte accionante y la parte accionada para el momento en que tuvo lugar el hecho generador de la presunta vulneración de los derechos cuya protección se reclama, hay lugar a dar por acreditada una situación de subordinación. Sobre el particular, ha señalado esta Corte que tal circunstancia se materializa, en virtud de la ruptura del principio de igualdad, una relación de dependencia originada en el propio ordenamiento jurídico, esto es, a manera de ejemplo, *“la dependencia en que se halla el/la trabajador/a respecto de su empleador/a; el/la estudiante ante las/los profesores/as o directivos/as del respectivo plantel educativo; o entre un/una menor y su representante legal o un tercero”*¹²¹.

Dicho lo anterior, encuentra la Sala que en el caso bajo estudio la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S se encuentra legitimada por pasiva dada la situación de subordinación que se forjó con ocasión de la relación laboral que mantuvo con la señora *Marcela*, la cual fue reconocida por las dos partes y se acredita, entre otros y principalmente, mediante copia del contrato laboral y copia de la carta de terminación unilateral y sin justa causa del vínculo, en el que de forma expresa la accionada sostuvo que existió una relación de trabajo con la tutelante.

Aunado a lo anterior y, en plena correspondencia con lo dispuesto en la sentencia T- 140 de 2021,¹²² la cual fue invocada por la misma accionante con miras a solicitar su aplicación, sobre la base de considerar que en ella se estudió una problemática similar a la que ahora ocupa la atención de la Corte, se estima necesario puntualizar que para el caso *sub examine* debe entenderse,

¹²¹ Al respecto, ver sentencias T-982 de 2012 y T-140 de 2021.

¹²² M.P Cristina Pardo Schlesinger.

igualmente, configurada la legitimación en la causa por pasiva de la empresa demandada no solo por el elemento de subordinación antes explicado sino también, por encontrar probada, *prima facie*, una situación de indefensión de la actora respecto de la accionada.

En efecto, mediante la precitada providencia, la Sala Séptima de Revisión de esta Corte al estudiar un caso relacionado con una mujer que denunció haber sido víctima de violencia sexual por parte de un compañero de trabajo, sin que su empleadora activara ningún protocolo de prevención y actuación de acoso laboral de índole sexual, consideró que: *“la violencia contra las mujeres no es una circunstancia aislada, sino que tiene un carácter estructural y tratándose del mundo del trabajo envuelve dos clases de vulnerabilidad que confluyen y terminan por confundirse: la proveniente de la subordinación laboral propiamente dicha y la de género. Este tipo de condiciones requiere atender, con la especificidad exigida por el ordenamiento nacional e internacional, la indefensión originada a raíz de la superposición de estos dos tipos de subordinación”*¹²³.

Bajo 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”*¹²⁴. Dicho argumento es en esta ocasión de recibo para la Sala y, por lo tanto, será igualmente aplicado al presente asunto habida cuenta de la similitud que existe con la causa que fue objeto de revisión mediante la aludida sentencia T-140 de 2021¹²⁵, respecto de la cual, de llegarse a superar el correspondiente examen de procedibilidad, se profundizará más adelante dada la importancia que tiene el precedente allí fijado en la valoración del caso *sub judice*, como bien lo indicó la propia tutelante.

Con fundamento en todo lo expuesto, concluye la Sala que en esta oportunidad se estima acreditado el requisito de la legitimación en la causa por pasiva respecto de la empresa accionada. Excluyéndose, por el contrario, la aptitud legal para responder por la afectación de los derechos invocados por la actora de las demás entidades públicas que fueron vinculadas por el juez de primera instancia. Ello en tanto, como se reseñó en precedencia, los aparentes hechos vulneradores de los derechos que reclamó la señora *Marcela* vía tutela no guardan correspondencia alguna con una posible acción u omisión, que para este caso concreto, le pueda ser atribuida al Ministerio de Trabajo, a la Secretaría de la Mujer y/o a la Fiscalía General de la Nación.

¹²³ Al respecto, ver sentencia T-140 de 2021 – análisis de la legitimación por pasiva.

¹²⁴ *Ibidem*.

¹²⁵ M.P Cristina Pardo Schlesinger.

3.1.2. Sobre la inmediatez¹²⁶

Conforme surge del mismo escrito de tutela y sus anexos, la actora ha desplegado múltiples actuaciones ante diferentes instancias orientadas a buscar soluciones a la problemática que en esta oportunidad convoca a esta Corte¹²⁷. Obsérvese que desde el momento en el que la tutelante denunció ante el presidente de la empresa tutelada la situación de acoso sexual y laboral de la que aseveró haber sido víctima por parte de su compañero de trabajo, ejecutó diferentes acciones, entre las que se destacan una pluralidad de correos electrónicos y derechos de petición dirigidos ante distintas dependencias de la compañía demanda con miras a indagar respecto del estado de su queja. Sin embargo, fue hasta el mes de mayo de 2022 cuando la accionada le notificó a la señora *Marcela* la terminación de su contrato laboral sin justa causa, reconociéndole la indemnización prevista en la ley. Así, refirió la actora que posterior a dicho suceso, fueron varias las acciones que realizó a efectos de continuar solicitándole a la empresa el cúmulo de documentos que requería para promover no solo la presente acción constitucional, sino también, las acciones que ante la jurisdicción penal y laboral que se encuentran en curso.

Puntualmente, respecto de la interposición de la acción de tutela, según obra en el acta de reparto de la misma¹²⁸, se tiene que esta fue promovida en el mes de noviembre de 2022, es decir, seis (6) meses después de que culminara la relación de trabajo entre las partes, término que la Sala no considera irrazonable ni desproporcionado, máxime si se reconoce que, en principio, resulta acertado considerar que la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales de la actora se vio proyectada en el tiempo que permaneció vinculada laboralmente con la demandada y que, incluso, persiste actualmente dado la dificultad que, aseguró, ha tenido para poder acceder a los documentos que necesita para adelantar los procesos judiciales que, a su juicio, estima pertinentes para salvaguardar sus derechos y denunciar los hechos delictivos de los que afirmó haber sido víctima. En esos términos, la Sala da por acreditada la configuración del requisito de inmediatez.

3.2. De la subsidiariedad

¹²⁶ La jurisprudencia de esta Corporación ha precisado, respecto de este requisito, que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno contado entre la ocurrencia del hecho generador de la transgresión y la interposición del amparo. Lo anterior, en procura del principio de seguridad jurídica y de la preservación de la naturaleza propia de la acción de tutela. Así, La exigencia de inmediatez busca preservar la naturaleza de la acción, concebida como un remedio de aplicación urgente que demanda la protección efectiva y actual de los derechos fundamentales, como se ha reconocido, entre otras, en las sentencias SU-241 de 2015, T-038 de 2017, T-091 de 2018, T-311 de 2022, entre muchas otras.

¹²⁷ Al respecto ver el escrito de tutela y sus anexos, así como también las pruebas allegadas en el marco del decreto probatorio.

¹²⁸ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” - *acta de reparto Pdf*.

3.2.1. En aplicación de lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución, 6.1 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia de este Tribunal, la acción de tutela es un mecanismo judicial de defensa de los derechos fundamentales de carácter subsidiario. Esto implica que es improcedente ante la existencia de un medio de defensa judicial principal idóneo y eficaz, salvo que se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, inminente y grave, y que, por tanto, requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables¹²⁹.

3.2.2. En el presente asunto se advierte que la conducta de la que presuntamente fue víctima la señora *Marcela* – esto es, el acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir, consignada en el artículo 207 del Código Penal (Ley 599 de 2000) –, fue puesta en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación y la investigación se encuentra en esto “*ACTIVO*”, según lo informó el mismo ente acusador. Al respecto, debe precisar la Sala que el proceso penal en cita es un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz frente a la conducta que le imputa la actora a su presunto agresor.

3.2.3 Así, mismo en lo que tiene que ver con los dineros que sostuvo la accionante le adeuda la empresa accionada a título de comisiones, entre otras, tal y como se ha venido reseñando, también figura activo un proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral. Así lo hicieron saber las partes dentro de este trámite tutelar. En ese contexto, la Sala considera que el aludido proceso laboral es, igualmente, el medio adecuado para reclamar los pagos que persigue la señora *Marcela* e incluso debatir la titularidad del derecho a la estabilidad reforzada que alegó para el momento en que fue despedida.

3.2.4 No obstante lo anterior, atendiendo al llamado que la misma actora hizo en punto a delimitar el alcance de su problemática en el ámbito del amparo constitucional, la Sala encuentra que frente al empleador quien, según el relato de la peticionaria, no garantizó un ambiente libre de violencia de género, no activó un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual pese a la queja presentada por la tutelante y tampoco dio respuesta a los derechos de petición presentados, ni la denuncia penal ni el proceso ordinario

¹²⁹ Según la jurisprudencia constitucional, el medio ordinario de defensa es idóneo, si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y eficaz, si permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados “atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

De otro lado, la tutela procede como *mecanismo transitorio*, cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones: (i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental “está por suceder en un tiempo cercano”; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea “susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona”; (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente “sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”. Así mismo, precisa que, en todo caso, “el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela”. Sobre esta línea consultar, entre muchas otras, las sentencias T-171 de 2021, T-132 de 2020, T-222 de 2014 y T-211 de 2009, T-387 de 2017, T-176 de 2020, T-020 de 2021, T-071 de 2021, T-471 de 2017.

laboral se constituyen como mecanismos de defensa judiciales idóneos y eficaces. Lo anterior, por cuanto evidentemente nada se puede exigir de la compañía a través de estos mecanismos en relación con su presunto proceder omisivo respecto denuncia de acoso sexual que interpuso la accionante ante los directivos de la misma y de la ausencia en la contestación de los derechos de petición presentados. Por tanto, en el asunto bajo examen, tal y como lo ha considerado este Corte en asuntos análogos¹³⁰, la tutela se convierte en un mecanismo principal de defensa de los derechos fundamentales, cuyo amparo solicitó la señora *Marcela*¹³¹.

Establecida la procedencia de la presente acción de tutela, la Sala continuará con el planteamiento del problema jurídico y el esquema de resolución de este.

4. Planteamiento de los problemas jurídicos y esquema de resolución

4.1 De conformidad con las circunstancias fácticas expuestas, las pruebas aportadas y aquellas que fueron recaudadas en el trámite de revisión y, en atención a los fallos proferidos por los jueces de las instancias en el marco de la acción de tutela objeto de análisis, le corresponde a la Sala Octava de Revisión determinar inicialmente si la empresa Ogilvy & Mather omitió el cumplimiento de su deber de prevenir, investigar y sancionar la situación de acoso sexual y laboral que denunció la accionante por parte de uno de sus compañeros de trabajo.

4.2 En ese orden deberá la Sala establecer, adicionalmente, si ante la presunta ausencia de un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género al interior de la compañía accionada, se vulneraron los derechos fundamentales de la actora a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

4.3 Seguidamente, deberá la Sala valorar si el despido sin justa causa de la señora *Marcela* atendió a un criterio sospechoso de discriminación en los términos previstos por la jurisprudencia de esta Corporación.

4.4 Finalmente, le corresponderá a la Sala determinar si las solicitudes de información presentadas por la actora ante la accionada fueron debidamente atendidas o si por el contrario, se advierte una vulneración a su derecho de petición.

4.5 Para efectos de resolver los problemas jurídicos planteados es preciso señalar que, en efecto, tal y como lo puso de presente la misma accionante, la

¹³⁰ Al respecto, se precisa que en esos mismos términos lo consideró la Corte mediante sentencia T- 140 de 2021 M.P Cristina Pardo Shlesinger.

¹³¹ *Ibidem*.

Corte ya abordó una problemática similar a través de la sentencia T-140 de 2021. Así, aun cuando conforme se evidenciará más adelante, la causa que dio origen al precitado pronunciamiento presenta en su situación fáctica algunos matices que difieren de aquellos que ahora ocupan la atención de la Corte, lo cierto es que los parámetros de interpretación allí fijados se proyectan sobre diferentes ámbitos de protección como los que en esta oportunidad invoca la accionante.

4.6 En ese entendido, con miras a atender no solo el llamado de la tutelante en punto a seguir el precedente sentado por esta Corporación en el marco de la aludida providencia, sino además, a garantizar la seguridad jurídica en la aplicación de la jurisprudencia de este Tribunal en asuntos que puedan, desde el punto de vista fáctico y jurídico, guardar similitud, la Sala procederá, por su pertinencia, a sintetizar las consideraciones de las que se valió la Corte para atender la situación que fue revisada en la pluricitada sentencia T-140 de 2021.

4.6 Lo anterior, precisando que para resolver el asunto *sub examine*, la Sala solo acudirá a recapitular los puntos que, en estricto rigor son de utilidad en esta ocasión. Posteriormente, la Sala presentará unos breves lineamientos respecto de la estructura de los protocolos en materia de violencias basadas en género y discriminación en el derecho comparado. Seguidamente, se abordará la temática relacionada con el régimen legal aplicable a las situaciones de acoso laboral. Luego, se reiterará la jurisprudencia en torno a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo “*sin justa causa*” en desarrollo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Todo esto, para finalmente realizar el estudio del caso concreto.

5. Respetto de la causa, las consideraciones y lo resuelto en el marco de la Sentencia T-140 de 2021¹³²

De manera preliminar la Sala reitera que la pertinencia en realizar un recuento de la sentencia T-140 de 2021¹³³ encuentra su fundamento en la similitud de la problemática que en dicha oportunidad fue estudiada por este Tribunal respecto de la presente, conforme se expondrá más adelante.

Adicionalmente, obsérvese que el hecho de que la actora no solo invocara la aplicación de los criterios de interpretación allí fijados, sino que además reprodujera, tal y como se pudo constatar¹³⁴, para su situación personal las

¹³² La consideraciones e información en las que se sustenta el presente acápite fueron extraídas, en su integridad, de la sentencia T-140 de 2021 cuya ponencia fue de la magistrada que, igualmente, es ahora sustanciadora. Así mismo, se destaca que varias de las consideraciones y ordenes contenidas en la referida sentencia encuentran sus sustento jurisprudencial en la sentencia T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹³³ M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

¹³⁴ Al respecto, se precisa que luego de hacer un cotejo entre las pretensiones de la accionante y aquella que fueron materia de pronunciamiento por parte de esta Corporación en la sentencia T-140 de 2021, la Sala pudo evidenciar que se trata de un petitum que guarda identidad en gran parte de su contenido. Puntualmente se destaca la exactitud de sus pretensiones en punto a solicitar: “i) “establecer las medidas necesarias para

pretensiones que, en el marco de la causa que dio origen al aludido fallo fueron estudiadas por la Corte, constituye un aspecto relevante que lleva a la Sala a la necesidad a exponer de manera sucinta la situación fáctica que fue analizada y las consideraciones de las que se valió la Corte para soportar su decisión.

5.1 En cuanto a la situación fáctica que fue objeto de pronunciamiento

5.1.1 Bajo el contexto antes expuesto y para lo que resulta relevante en el análisis de la presente causa, conviene indicar que mediante la sentencia T-140 de 2021 la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional¹³⁵ abordó el análisis de una acción de tutela promovida por una mujer quien, en su condición de periodista, alegó haber sido víctima del delito de “*acto sexual con persona en incapacidad de resistir*”¹³⁶ fuera de las instalaciones y de la jornada laboral por parte de un compañero de trabajo que había sido su jefe directo pero que, para el momento en que se presentaron los hechos, ya no lo era. En tal oportunidad, la accionante aseguró que puso en conocimiento la situación previamente descrita ante la directora del periódico, solicitando la adopción de medidas, pues, aseguró que el hecho de tener que compartir a diario con su presunto agresor le generaba un sentimiento “*de ansiedad, malestar y preocupación*”¹³⁷.

5.1.2 En ese contexto, agregó la actora que, tras su denuncia, la directora de Recursos Humanos la contactó con el fin de cuestionarla acerca de si había consultado al médico y al psicólogo. Adicionalmente, la interrogó, entre otras cosas, respecto de la manera cómo estaba vestida el día de la agresión. La tutelante añadió que desde ese mismo momento le manifestó al periódico la necesidad de implementar un protocolo de prevención y atención en casos de abuso y acoso sexual¹³⁸.

5.1.3 Resaltó la entonces accionante, que luego del suceso antes reseñado obtuvo por parte de la demandada un informe sobre las medidas a adoptar en su caso, donde se le indicó que había poco margen de acción para intervenir debido a que se trataba de un evento que había tenido lugar fuera de las instalaciones y de la jornada laboral, enfatizándole que, en tanto el proceso

garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, en las que se contemple mínimamente la construcción de un protocolo de prevención y trámite de casos de violencia de género, que entre en vigencia antes de 60 días calendario y que el juez mantenga la competencia hasta que esté completamente elaborado el protocolo o se encuentren satisfechas todas las pretensiones de la acción; ii) contemplar un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo que podrían presentarse en el entorno laboral, plan que debe entrar en vigencia al mismo tiempo que el protocolo anteriormente descrito y debe contar con un mecanismo de seguimiento y evaluación y iii) explicar en detalle las razones de la respuesta incompleta otorgada al derecho de petición que presentó para que sea resuelto de fondo y suficiente en las 48 horas posteriores al fallo”. (Pretensiones extraídas de la sentencia T-140 de 2021. Así, cotejar con aquellas que figuran en la presente causa en el acápite de los antecedentes).

¹³⁵ Integrada, en su momento, por los magistrados Alberto Rojas Ríos, José Fernando Reyes Cuartas y por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger.

¹³⁶ Ver sentencia T-140 de 2021 (antecedentes).

¹³⁷ *Ibidem*.

¹³⁸ *Ibidem*.

penal apenas se encontraba en etapa preliminar, no era posible tomar acciones frente al presunto agresor.

5.1.4 No obstante lo anterior, en dicha ocasión la accionante puso de presente a través de su escrito de tutela que, para el momento en que presentó su denuncia ante la accionada, esta no contaba con un protocolo institucional claro de prevención y atención de casos de violencia sexual y de género. Sobre esa base, aseguró que las pocas medidas que se tomaron de manera informal no fueron efectivas, destacando las implicaciones que ello tuvo en el plano emocional y psicológico. Finalmente, indicó la periodista, que su relación laboral culminó con ocasión de su renuncia. Ello, tras sustentar que su entorno laboral “*no era un lugar seguro*”¹³⁹, pues no existieron protocolos para la prevención y atención de acoso y abuso sexual.

5.1.5 Ahora bien, una vez enmarcada la situación de fáctica que originó la interposición del proceso de amparo que culminó con la sentencia T-140 de 2021, la Sala procederá a presentar a continuación una sinopsis de las consideraciones¹⁴⁰ más relevantes en las cuales se sustentaron las decisiones y las órdenes – que posteriormente se reseñarán- proferidas por esta Corporación mediante la nombrada providencia.

5.2 La protección de los derechos de las mujeres en el ámbito nacional e internacional. Reiteración de jurisprudencia¹⁴¹

5.2.1 Mediante diferentes pronunciamientos esta Corporación ha sido clara en indicar que la protección hacia las mujeres dentro del ordenamiento jurídico colombiano encuentra su fundamento en dos planos que se complementan entre sí: Por un lado, uno de orden nacional y por otro, aquel que se soporta en instrumentos del carácter internacional.

5.2.2 En el ámbito interno, la Carta Política del 1991 contempla en su articulado varias disposiciones orientadas a reconocer la igualdad entre hombres y mujeres, otorgándole una protección especial a estas últimas. Así, se destacan los artículos 40 (participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (igualdad de derechos y obligaciones en las

¹³⁹ Ver sentencia T-140 de 2021 (pruebas decretadas en sede de revisión).

¹⁴⁰ Al respecto se precisa que si bien las consideraciones a las que se hará alusión en este acápite fueron extraídas de aquellas contenidas en la sentencia T -140 de 2021, los títulos que se emplearán en esta oportunidad para sintetizar las mismas no guardaran estricta identidad con aquellos bajo los cuales fueron abordadas las diferentes temáticas que desarrolló la Corte en tal ocasión.

¹⁴¹ Se advierte que los fundamentos contenidos en el presente acápite fueron extraídos del capítulo denominado “*Sentido y alcance que tiene en el derecho colombiano y en el orden internacional de los derechos humanos el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, así como a vivir una vida libre de violencias y a la efectiva materialización de su derecho a la igualdad. Un análisis centrado en el género y en la necesidad de erradicar el impacto discriminatorio de estereotipos o sesgos de género que dificultan o impiden a las mujeres el goce pleno de sus derechos*” y del acápite denominado “*La importancia que la legislación dirigida a prevenir y sancionar la violencia y discriminación contra las mujeres le confiere al análisis centrado en el género*” que fueron incorporados en el marco de las consideraciones de la sentencia T- 140 de 2021. Igualmente, se destaca que, posteriormente, dichas consideraciones fueron utilizadas en el marco de la sentencia T-198 de 2022.

relaciones familiares) y 53 (protección especial de la mujer en el ámbito laboral). Todos estos dan cuenta del interés del constituyente en fijar en el texto superior los ejes esenciales del papel de la mujer en la sociedad y en ordenamiento jurídico actual. En particular, el artículo 43 *ibidem* establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, precisando que, en todo caso, la primera no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

5.2.3 En desarrollo de dichas disposiciones constitucionales, la jurisprudencia de esta Corporación ha interpretado la intención del legislador en torno a garantizar la protección de la mujer a la luz de los postulados de igualdad en los que se sustenta el artículo 13 superior¹⁴². De este modo, ha sido enfática la Corte en sostener que la garantía a la igualdad de este grupo poblacional aplica de manera transversal en todos los aspectos de las relaciones sociales que a ellas les atañen¹⁴³. Así, han sido múltiples los pronunciamientos donde este Tribunal, partiendo de un análisis del contexto histórico y social en el que se desarrolló la vida de las mujeres con anterioridad a la década de los años 70¹⁴⁴, ha reconocido que estas tanto en el ámbito político, como en el doméstico, han sido llamadas a reivindicar sus derechos y les ha correspondido luchar para contar con espacios reales de participación¹⁴⁵.

5.2.4 Concretamente, por medio de la sentencia SU-080 de 2020¹⁴⁶ la Corte determinó que *“una comprensión sistemática de nuestra Constitución Política, arroja como resultado una interpretación que exige de la totalidad de los actores que conforman la vida en sociedad, el compromiso no solamente de evitar la comisión de actos que discriminen y violenten a la mujer, sino el de*

¹⁴² Artículo 13 de la Constitución Política: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*.

¹⁴³ En la sentencia C-410 de 1994, la Corte Constitucional se pronunció sobre la demanda de inconstitucionalidad en contra de los artículos 33 parcial, 36 parcial, 61 parcial, 64 parcial, 65 parcial, 117 parcial y 133 parcial de la Ley 100 de 1993 y abordó el tanto el tema de la discriminación por razones de sexo como el de la discriminación de la mujer en el campo laboral. La Corte destacó que entre las razones de discriminación que el artículo 13 superior prohíbe se encuentra, en primer lugar, el sexo. Resaltó esta Corporación cómo las conquistas en el plano de la liberación de la mujer se reflejan en el ámbito constitucional, así como se proyectan también en el *“campo de la igualdad formal y sustancial”* lo que ha permitido ver, con mayor claridad, que las consecuencias de la diferenciación injustificada por razón de sexo *“se extienden a insospechados espacios, lo que da cuenta de la naturaleza velada o encubierta de un sinnúmero de prácticas inequitativas que trascienden las manifestaciones más comunes de la discriminación”*. Sobre el particular, ver sentencias C-410 de 1994, C-203 de 2019, y T-140 de 2021.

¹⁴⁴ Al respecto, mediante sentencia C-371 de 2000 se precisó que: *“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.”* Así mismo, mediante sentencia C-101 de 2005 se explicó lo siguiente: *“Ahora bien, el sometimiento de la mujer a la voluntad del hombre no solamente estaba reflejada en el ámbito familiar, cultural y social, sino que irradió el campo del derecho y, en ese sentido, las instituciones jurídicas reflejaron ese estado de cosas con la expedición de leyes que reforzaban la práctica de la discriminación de la mujer, aunque valga aclarar, también el legislador en un proceso de superar esa histórica discriminación, ha adoptado medidas legislativas tendientes a mermar los efectos de las situaciones de inferioridad y desventaja que sometían a las mujeres”*

¹⁴⁵ Al respecto, ver sentencia T-140 de 2021.

¹⁴⁶ M.P José Fernando Reyes Cuartas.

adelantar acciones que en armonía con el cumplimiento de las obligaciones propias de un Estado social de derecho, generen un ambiente propicio para que de manera efectiva, la mujer encuentre en el Estado, la sociedad y en sus pares -hombres y mujeres-, la protección de sus derechos, elevados a la categoría de Derechos Humanos, como lo es precisamente el derecho a vivir libre de violencia y en general, a no ser discriminada” (énfasis propio).

5.2.5 Bajo esa óptica, desde la jurisprudencia constitucional se ha realizado un fuerte llamado a las autoridades judiciales de todos los niveles para que, en el marco de sus pronunciamientos, se aborden las temáticas con perspectiva de género. Ello, enfatizando en el hecho de que la situación de violencia de género contra la mujer es un *“fenómeno social de innegable existencia”*¹⁴⁷. Por lo tanto, ha explicado la Corte que el aplicar tal enfoque de género no implica tener una visión parcializada, sino que por el contrario el juez obra con independencia e imparcialidad, desplegando un comportamiento que *“no perpetúa estereotipos de géneros discriminatorios”*¹⁴⁸, empleando instrumentos de orden nacional e internacional para llevar a cabo un *“abordaje multinivel”*¹⁴⁹ dirigido a *“buscar la interpretación más favorable para la mujer víctima”*¹⁵⁰.

5.2.6 De igual manera, en el contexto del derecho interno, es preciso hacer alusión a la Ley 1257 de 2008¹⁵¹ la cual fue expedida con la finalidad de adoptar normas dentro del ordenamiento jurídico que permitan *“garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”*¹⁵².

5.2.7 Puntualmente, la referida ley definió la violencia contra la mujer como: *“cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”* (énfasis propio). En ese orden, en su artículo 8° enlistó los derechos de las víctimas, contemplando entre otros, el de *“recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes”*¹⁵³. De allí que, se refiera a la corresponsabilidad como un principio rector en el marco de la

¹⁴⁷ Al respecto, ver sentencia SU-080 de 2020, citada en la sentencia T-140 de 2021.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ *Ibidem*.

¹⁵⁰ *Ibidem*.

¹⁵¹ *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*.

¹⁵² Artículo 1° de la Ley 1257 de 2018.

¹⁵³ Artículo 8° de la Ley 1257 de 2018.

materialización de los propósitos previstos por el estatuto. Al respecto, preceptuó que: “*la sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres*”¹⁵⁴.

5.2.8 En suma, ha indicado la jurisprudencia de esta Corporación que la importancia de esta legislación se concreta en la posibilidad de que las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género cuenten con la atención indispensable que permita equilibrar la asimetría de poder que suelen producir los estereotipos de género presentes tanto en la cultura institucional como en la sociedad y les permita contar con un acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz que preserve su dignidad e intimidad y las mantenga al margen de prácticas humillantes a través de las cuales se cuestiona su credibilidad.

5.2.9 Ahora bien, en el ámbito internacional y regional de los derechos humanos existen varios instrumentos aprobados por Colombia cuyo objeto principal se concreta en proteger de manera integral los derechos de las mujeres y a eliminar todo tipo de discriminación en su contra. En primer lugar, cabe hacer alusión a la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967). Igualmente, en el marco de las Organización de Naciones Unidas (ONU), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (1981)¹⁵⁵; la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993)¹⁵⁶ y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). A su turno, en el plano de la Organización de Estados Americanos (OEA), las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos¹⁵⁷ e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “*Convención de Belém do Pará*” (1995)¹⁵⁸.

5.2.10 Sobre el particular, cabe resaltar que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) constituye sin duda uno de los instrumentos internacionales de mayor relevancia en esta materia¹⁵⁹ toda vez que contempla las principales obligaciones que los Estados miembros de la ONU están llamados a atender, evitando la reproducción de distintos tipos de discriminación en contra de la mujer.

¹⁵⁴ Artículo 6°. de la Ley 1257 de 2008.

¹⁵⁵ Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y aprobada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981. Se ratificó en 1982 y rige en el país desde 1983.

¹⁵⁶ Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 20 de diciembre de 1993.

¹⁵⁷ Aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

¹⁵⁸ Aprobada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

¹⁵⁹ Sobre el particular es pertinente señalar que esta Convención forma parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto. Respecto del alcance de “sentido estricto” consultar las sentencias C-327 de 2016. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y C-093 de 2018. MM.PP. José Fernando Reyes Cuartas y Gloria Stella Ortiz Delgado, esta última con salvamento de voto de la Magistrada Cristina Pardo Schlesinger.

5.2.11 Es en ese contexto que debe entenderse que las organizaciones y tribunales internacionales han desarrollado los estándares de protección de las mujeres en el ámbito público y privado. Pues este instrumento es claro en señalar que la violencia de género *“es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”*¹⁶⁰. Concretamente, en su artículo 1º define la discriminación en contra de la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*¹⁶¹. Así, en el propósito de eliminar toda forma de violencia contra la mujer, la CEDAW le solicita a los Estados parte para que legislen de manera que se materialice en la práctica la igualdad.

5.2.12 A su vez, en el Preámbulo de la Convención de Belem do Pará se especificó que la violencia contra la mujer comprende *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. Allí, al referirse a las clases de violencia que pueden ser ejercidas sobre la misma (física, sexual y/o psicológica), se explicó que esta puede tener lugar en tres ámbitos existenciales distintos: *“i) en la vida privada cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, aun cuando el agresor ya no viva con la víctima; ii) en la vida pública cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo en la comunidad, **en el lugar de trabajo**, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y finalmente, iii) la violencia perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”* (énfasis propio)¹⁶².

5.2.13 Al respecto, es pertinente recordar que la adopción de la Convención de Belém do Pará (1994) tuvo como objetivo específico erradicar toda forma de violencia de género contra la mujer tanto en el ámbito público como en el privado y doméstico. Ello se evidencia de manera clara en su preámbulo donde se preceptúa que: *“la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”*. Concretamente, en su artículo 1º define la violencia contra la mujer como *“toda acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la*

¹⁶⁰ Las Recomendaciones Generales 12 y 19 del Comité CEDAW desarrollan el concepto de violencia contenido en la CEDAW, haciendo énfasis en la importancia de entender la violencia como una forma de discriminación que sufren las mujeres y, por lo tanto, como un hecho prohibido por dicha convención.

¹⁶¹ *Ibidem*.

¹⁶² Al respecto, ver sentencia SU-080 de 2020.

mujer, tanto en el ámbito público como privado”. En la misma línea, en su artículo 2º prevé que la violencia contra la mujer no solo es aquella que se ejerce de manera abierta y pública, sino aquella que se ejerce en lugares de trabajo o en el ámbito privado y familiar e incluso comprende casos de violación, maltrato y abuso sexual ocurridos en la esfera doméstica.

5.2.14 Con todo, ha destacado la Corte que si bien los instrumentos reseñados previamente constituyen herramientas de interpretación en materia de violencia contra la mujer, lo cierto es que la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) se sitúa como el punto de partida en este contexto, pues, fue desde esta que, por primera vez en el ámbito internacional, se abordó de manera explícita la necesidad de erradicar la violencia contra este grupo, situándola directamente en el plano de los derechos humanos¹⁶³.

5.3 La necesidad en la adopción de un enfoque diferencial con perspectiva de género en la administración de justicia y su especial alcance en el análisis probatorio judicial . Reiteración de jurisprudencia¹⁶⁴.

5.3.1 La Corte Constitucional con fundamento en los artículos 13 y 43 superiores, así como en instrumentos jurídicos internacionales¹⁶⁵ que reconocen la violencia estructural contra la mujer y la obligación de los Estados de tomar acciones para eliminarla, ha considerado que las autoridades judiciales deben adoptar un enfoque de género en el ámbito de sus funciones.

5.3.2 A partir de lo anterior, esta Corporación ha explicado que las autoridades judiciales deben adoptar las medidas adecuadas para frenar la vulneración de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta que sigue latente la discriminación en su contra en los diferentes espacios de la sociedad. Específicamente en el campo de la administración de justicia, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en advertir que la referida protección debe extenderse en todas las especialidades.

5.3.3 En lo que respecta al ámbito laboral, precisamente en la sentencia T-140 de 2021 se destacó el deber que tienen las autoridades y operadores judiciales de aplicar un análisis centrado en género al abordar y gestionar las denuncias por violencia y/o discriminación contra las mujeres.

¹⁶³ Al respecto, ver sentencia T-344 de 2020.

¹⁶⁴ Se advierte que los fundamentos contenidos en el presente acápite fueron extraídos del capítulo denominado “*El alcance que la Corte Constitucional le ha fijado al análisis centrado en el género como herramienta hermenéutica para impedir que exista indiferencia, neutralidad o tolerancia ante conductas relacionadas con violencia y/o discriminación por razones de género*” contenido en las consideraciones de la sentencia T-140 de 2021. Igualmente, se destaca que, posteriormente, dichas consideraciones fueron utilizadas en el marco de la sentencia T-198 de 2022.

¹⁶⁵ Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967; Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1981; Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer, 1993; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995; Convención de Belém do Pará, en el ámbito interamericano, 1995.

5.3.4 En tal sentido, se advirtió que una supuesta neutralidad respecto a la violencia en realidad es una toma de posición velada que afecta gravemente a la mujer víctima. Por lo que la jurisprudencia ha exigido una obligación de “*no neutralidad o tolerancia*”, a la que se suma la de exigir al empleador adoptar medidas para prevenir y no repetir los actos de violencia y discriminación en el trabajo. Bajo este contexto, esta Corporación refirió que dar un trato idéntico entre hombre y mujer, considerado neutral, puede también constituir discriminación contra la mujer cuando la termina por privar del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistente por motivos de género.

5.3.5 Igualmente, en dicha providencia se explicó que existe una discriminación contra la mujer de tipo indirecto, cuando una política, programa o práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a hombres como a las mujeres, pero en realidad tiene un efecto discriminatorio contra la mujer, porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra.

5.3.6 Por su parte, en la sentencia T-016 de 2022 se agruparon diferentes criterios para ser utilizados por los jueces en los casos que involucran una presunta discriminación o violencia contra la mujer¹⁶⁶, con el objetivo de servir de guía para la autoridad cuya función es proteger sus derechos, siendo los jueces de la República las primeras autoridades llamadas a corregir las desigualdades de trato, por lo que están obligados a aplicar el enfoque de género en sus providencias.

5.3.7 Ahora bien, en lo que respecta al alcance del enfoque de género en el análisis probatorio judicial, ha considerado la Corte que es deber de los jueces *flexibilizar* la carga probatoria en casos de violencia o discriminación. Esto significa que deben admitir ciertos cambios o modificaciones a la hora de exigir la prueba de algunos supuestos de hecho¹⁶⁷ cuya demostración directa por quien alega ser víctima resulte circunstancial y objetivamente imposible, sin que implique presumir la culpabilidad de quien es señalado como victimario. Para ello deben **privilegiar los indicios sobre las pruebas directas** cuando estas

¹⁶⁶ En la sentencia T-016 de 2022, la Corte Constitucional identificó 12 criterios para ser utilizados en los casos donde se alegue discriminación o violencia de género, a saber: (i) Analizar los hechos y los derechos en disputa, el entorno social y cultural en el que se desarrollan y la vulneración de los derechos de las mujeres de grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad; (ii) Identificar categorías sospechosas¹⁶⁶; (iii) Identificar si existe una relación desequilibrada de poder; (iv) Revisar si se presentan situaciones de estereotipos o manifestaciones de sexismo en el caso; (v) Ubicar los hechos en el entorno social, sin estereotipos discriminatorios y prejuicios sociales; (vi) Privilegiar la prueba indiciaria; (vii) Cuestionar cuando amerite, la pretendida neutralidad de las normas; (viii) . Trabajar la argumentación de la sentencia con hermenéutica de género; (ix) Permitir la participación de la presunta víctima; (x) Visibilizar con claridad en las decisiones la situación específica de las mujeres y/o población en situación de vulnerabilidad, al proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación; (xi) Visibilizar la existencia de estereotipos, manifestaciones de sexismo, relación desequilibrada de poder y riesgos de género en el caso; (xii) Controlar la revictimización y estereotipación de la víctima tanto en los argumentos como en la parte resolutive de las decisiones judiciales.

¹⁶⁷ Ver recomendación 33 del Comité de la CEDAW, en la que aborda el tema del acceso de las mujeres a la justicia.

últimas resulten insuficientes. También pueden trasladar la carga de probar determinado hecho —o su refutación— a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos (inversión de la carga de la prueba)¹⁶⁸; lo que descarta la posibilidad de exigirle a cualquiera de las partes la demostración de afirmaciones o negaciones indefinidas¹⁶⁹.

5.3.8 En suma, la propia jurisprudencia constitucional ha sido clara en señalar que las autoridades judiciales deben adoptar criterios de género a la hora de resolver los casos que versen sobre violencia o discriminación en contra de la mujer sin que ello comporte, necesariamente, un desconocimiento de las garantías mínimas fundamentales de las demás partes del proceso.

5.4 La violencia y/o discriminación contra las mujeres y su aplicación en el mundo del trabajo, a partir de lo señalado en el Convenio 190 de la OIT¹⁷⁰

5.4.1 La Corte Constitucional, a partir del desarrollo constitucional y legal que ha tenido la protección de las mujeres en el campo laboral en Colombia, así como en el ámbito regional e internacional de los derechos humanos, el cual resulta coincidente con los avances consignados en el Convenio C-190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo¹⁷¹, ha explicado que tanto las autoridades judiciales y operadores jurídicos, así como quienes desarrollan su actividad en las relaciones entre particulares, principalmente en el mundo del trabajo, deben aplicar un análisis centrado en el género al abordar y gestionar las denuncias por violencia y/o discriminación contra las mujeres.

5.4.2 El preámbulo del Convenio C-190 de la OIT recuerda el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso por razón del género. Advierte, además, las consecuencias que tienen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y sostiene que estos pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, calificándolos como una amenaza inaceptable para la igualdad de oportunidades e incompatible con el trabajo decente.

5.4.3 De la misma forma, pone de presente que la violencia y el acoso “*son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de*

¹⁶⁸ Artículo 167, inc. 2, del Código General del Proceso.

¹⁶⁹ Artículo 167 inc. 5, del Código General del Proceso.

¹⁷⁰ Las subreglas jurisprudenciales fijadas en este acápite fueron establecidas en la sentencia T-140 de 2021 (MP Cristina Pardo Schlesinger).

¹⁷¹ Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019), convocada por el Consejo de la Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. El Convenio entrará en vigor el 25 de junio de 2021. Aunque el Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no ha sido aprobado por Colombia, sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, 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.

*trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad*¹⁷².

5.4.4 El Convenio número C-190 de la OIT (artículo 2º, inc. 2º) dispone que el instrumento rige en relación con todos los sectores, esto es, se aplica tanto al sector público como al privado y abarca asimismo la esfera de la economía formal e informal, en zonas urbanas o rurales.

5.4.5 A su vez, el artículo 1º del Convenio define la violencia o el acoso por razón de género como *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”*.

5.4.6 Además, el referido Convenio incluye algunos deberes que han de observarse al momento de proteger y prevenir la violencia y el acoso¹⁷³, entre los que se cuenta adoptar medidas tales como **i) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores y ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso; ii) incorporar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas; iii) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; iv) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; v) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; vi) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política relativa a la violencia y el acoso.**

5.4.6 Bajo el contexto descrito, justamente en la sentencia T-140 de 2021 se destacó que a pesar de que el Convenio 190 de la OIT debe ser considerado como criterio interpretativo central, ante la falta de aprobación por el Estado colombiano, se requiere de un instrumento interno que adquiera la plenitud de

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ Artículo 7º. Entre estas obligaciones está que los países deberán contar con legislaciones garantistas en materia laboral que definan y prohíban la violencia y el acoso y, en especial, aquellos actos que tienen como fundamento la discriminación por razones de género. De igual forma, el Convenio precisa que los Estados y también los empleadores, deben adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el ambiente laboral.

efectos vinculantes. En consecuencia, y dado que a la fecha aún no ha tenido lugar la ratificación del mismo, es preciso insistir en la necesidad de exhortar al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que tomen las medidas y realicen las acciones necesarias, a efectos de lograr la debida ratificación y aprobación del mencionado instrumento.

5.5 Respeto de la importancia de las recomendaciones emitidas por el Comité CEDAW¹⁷⁴. Reiteración de jurisprudencia.

5.5.1 Mediante la sentencia T-140 de 2021 la Corte se refirió ampliamente a las recomendaciones generales del Comité de la CEDAW¹⁷⁵, destacando su sentido y alcance en el análisis fundado en género y su relevancia para eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y lograr la igualdad material. Así, por ejemplo, precisó que, puntualmente, la recomendación general 28 de dicho Comité estableció que: *“cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales constituye discriminación contra la mujer, incluso cuando no sea de forma intencional”*¹⁷⁶. De igual modo, enfatizó que, conforme la observación general 19 del mismo organismo, la discriminación contra la mujer también comprende *“la violencia dirigida contra la mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de una manera desproporcionada”*¹⁷⁷.

5.5.2 Por otro lado, se destacó en la aludida sentencia que la observación general 28 del Comité del CEDAW se refiere a la identificación de la discriminación contra la mujer de tipo indirecto. Así, se explicó que esta se presenta cuando una política, programa o práctica *“parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a hombres como a las mujeres, pero en realidad tiene un efecto discriminatorio contra la mujer, porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra”*¹⁷⁸. Adicionalmente, se indicó que *“la discriminación indirecta puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reconocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre”*¹⁷⁹.

5.5.3 En esa misma línea, conviene destacar que una de las recomendaciones relevantes expuestas en este documento se centra en la prevención, donde se le

¹⁷⁴ Se advierte que los fundamentos contenidos en el presente acápite fueron extraídos del capítulo denominado *“Las recomendaciones del Comité CEDAW y su adopción por parte de la Corte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos”* contenido en las consideraciones de la sentencia T-140 de 2021. Igualmente, se destaca que, posteriormente, dichas consideraciones fueron utilizadas en el marco de la sentencia T-198 de 2022.

¹⁷⁵ Ver Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

¹⁷⁶ *Ibidem*, cita extraída de la recomendación 28.

¹⁷⁷ *Ibidem*, cita extraída de la recomendación 19.

¹⁷⁸ *Ibidem*.

¹⁷⁹ *Ibidem*, cita extraída de la recomendación 28.

hace un llamado a los Estados parte a aplicar medidas preventivas de vinculación, participación e incentivos de responsabilidad empresarial en el sector privado, *"en particular las empresas y las sociedades trasnacionales"*¹⁸⁰. En concreto, una de las medidas que el Comité CEDAW recomendó se concreta en implementar protocolos y procedimientos que confronten la violencia por razón de género que se desarrolla en el lugar de trabajo o *"afecten a las trabajadoras"*, donde mencionó a modo de ejemplo que se pueden establecer *"procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden"*¹⁸¹.

5.5.4 Concretamente, en cuanto a las recomendaciones emitidas por este Comité al estado colombiano, cabe hacer mención a una que fue publicada el 14 de marzo de 2019¹⁸², donde se hizo un llamado a atender aquellas observaciones relacionadas con violencia de género contra la mujer a través de esfuerzos dirigidos a la implementación del plan nacional para la prevención de la violencia de género contra las mujeres y las niñas, así como asignar recursos suficientes para correcta y eficaz aplicación de la Ley 1257 de 2008.

5.5.5 En suma, esta Corporación ha estimado que en razón de las recomendaciones del Comité de la CEDAW la obligación de no discriminar no solo se predica de las autoridades estatales en todos los niveles y jerarquías, sino que, en vista de la asimetría de poder que generan las actuaciones basadas en estereotipos de género, cobijan también a quienes en la esfera privada –por ejemplo, en el mundo del trabajo–, están en la posibilidad de afectar los derechos de las mujeres, propiciándoles un trato desigual, sin que exista justificación jurídica¹⁸³.

5.6 Respecto de la decisión adoptada en la sentencia T-140 de 2021 y los parámetros de interpretación fijados en la misma para asuntos relacionados con acoso sexual en el ámbito laboral.

5.6.1 De cara a la problemática que atendió la Corte mediante la sentencia T-140 de 2021 (*ver Supra 5.1*), la Sala de Revisión, a partir de las consideraciones antes expuestas y otras que no se estimó necesario reseñar en esta providencia, consideró que el hecho de que en dicha oportunidad la accionante hubiese alegado haber sido víctima por parte de un compañero, fuera del horario laboral, *"(...) condujo a la empresa a desentenderse de sus deberes constitucionales y legales y, en tal sentido, a no mostrar la debida diligencia y corresponsabilidad"*

¹⁸⁰ ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General N° 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19, 26 Julio 2017, CEDAW/C/GC/35, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5a2192294.html>

¹⁸¹ *Ibidem*. cita extraída de la recomendación 19.

¹⁸² ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Colombia: Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de Colombia, 14 Marzo 2019, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5ce587b24.html>

¹⁸³ Ver sentencia T-140 de 2021 (consideraciones).

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 proseguir con su trabajo mientras se esclarecía lo relativo a su denuncia”¹⁸⁴.

5.6.2 Bajo esa línea, la Corte estimó que *“las medidas adoptadas no fueron efectivas para impedir que la accionante pudiera superar los sentimientos de angustia, ansiedad y miedo que le generó la situación de agresión sexual de la que presuntamente fue víctima por parte de quien fuera su jefe y compañero de trabajo”¹⁸⁵.*

5.6.3 Así las cosas, la Corte concluyó que la accionada había vulnerado los derechos de la actora a gozar de un ambiente de trabajo libre de violencias, toda vez que se abstuvo de brindarle una ruta de atención, acompañamiento y apoyo clara y eficaz, con enfoque diferencial y de género que hiciera factible su estabilidad emocional, para permitirle continuar con su actividad laboral libre de angustia y zozobra. Bajo esa línea interpretativa, la Corte explicó que el actuar de la demandada dio paso a la revictimización de la tutelante en varias oportunidades, sin ofrecerle una opción de protección real, concordante con las obligaciones de prevenir, investigar y erradicar la violencia contra las mujeres, conforme a lo exigido por el ordenamiento nacional e internacional y reiterado en múltiples ocasiones por la jurisprudencia de esta Corporación.

5.6.4 En ese orden, insistió la Sala en el hecho de que la empresa accionada no supo cómo atender las particularidades que surgían para la accionante en tanto no contó con medidas efectivas para impedir que pudiera superar los sentimientos de angustia, ansiedad y miedo que le generó la situación de agresión sexual de la que presuntamente fue víctima por parte de quien fuera su jefe y compañero de trabajo¹⁸⁶, dejando de lado la situación de indefensión en que se encontraba la demandante y el riesgo de retaliación y revictimización que sobre ella existía¹⁸⁷.

5.6.5 Respecto de este último aspecto, precisó la Corte que las directivas de la accionada no solo tardaron en reaccionar -en contravía con lo dispuesto para estos casos por la Ley 1257 de 2008¹⁸⁸ que incorporó en su artículo 6° el principio de corresponsabilidad de la sociedad- sino que también desconocieron el llamado que hizo esta Corporación en la sentencia T-735 de 2017¹⁸⁹ en el sentido de que considerar que *“las medidas de protección, especialmente las establecidas en la ley 1257 de 2008, sean efectivas, idóneas, oportunas y que*

¹⁸⁴ Ver sentencia T-140 de 2021 (consideraciones y valoración del caso concreto -fundamento 5.1.10).

¹⁸⁵ *Ibidem* (fundamento 5.1.18.)

¹⁸⁶ *Ibidem* (fundamento 5.1.18.)

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.*

¹⁸⁹ M.P Antonio José Lizarazo Ocampo.

se realice un seguimiento sobre su cumplimiento”¹⁹⁰. Así, encontró este Tribunal que las actuaciones desarrolladas por la empresa en relación con la denuncia fueron tardías y, en consecuencia, llevaron al incumplimiento de los deberes de corresponsabilidad y debida diligencia exigidos por el ordenamiento jurídico interno e internacional en materia de protección de abusos en contra de la mujer.

5.6.6 Así las cosas, en el marco del análisis que llevó a cabo la Sala, se cuestionó acerca de si existieron, efectivamente, en la empresa rutas apropiadas para brindarle el acompañamiento y el apoyo requeridos en el caso denunciado por la profesional, **con un enfoque de género y diferencial**, sensible a sus necesidades específicas, a partir de cual fuera factible frenar la reproducción de estereotipos machistas y patriarcales, **equilibrar las asimetrías** de poder existentes en la cosmovisión imperante y visibilizar los obstáculos que estaba llamada a superar la denunciante para impedir su revictimización.

5.6.7 Conforme lo anterior, la Corte atendió satisfactoriamente las pretensiones de la actora y ordenó a la tutelada, entre otras cosas, adoptar un protocolo que establezca una ruta de prevención, atención y acompañamiento, en los casos en los que se requiera la toma de decisiones en medidas de “*contención inmediata, asistencia psicológica y acompañamiento con un enfoque de género y diferencial integral*”¹⁹¹. De igual forma, ordenó la implementación de una política pedagógica interna que incluya los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre la protección reforzada de las mujeres periodistas.

5.6.8 Ahora bien, una vez realizado el recuento de gran parte de los elementos que integraron el pronunciamiento de esta Corte a través de la pluricitada sentencia T-140 de 2021, la Sala estima necesario plasmar a continuación los parámetros de interpretación que allí fueron fijados. Todo ello, enfatizando previamente que, como ya se dijo, la situación de hecho que fue objeto de estudio en la providencia en mención presenta algunos matices que difieren de la presente. No obstante, esta circunstancia no lleva a desconocer que el alcance de los criterios desarrollados por este Tribunal en esa ocasión se proyecta sobre diferentes escenarios y/o situaciones laborales donde, finalmente, lo que se buscó fue proteger a la mujer de cualquier tipo de violencia a la que pueda ser sometida en su lugar de trabajo. Esto, a partir de ordenar la creación y propender al fortalecimiento de mecanismos eficaces e idóneos encaminados a prevenir, investigar y sancionar conductas que puedan llevar a perpetuar las asimetrías de poder generadas por estereotipos o prejuicios de género que provocan situaciones de indefensión, violencia y/o discriminación de las mujeres en sus entornos laborales.

¹⁹⁰ *Ibidem*.

¹⁹¹ *Ibidem*.

5.6.9 Como lineamientos importantes de interpretación esta Sala de Revisión, para lo que interesa a la presente causa, hizo extracción de los siguientes¹⁹²:

- Tanto en el contexto nacional como internacional se ha reconocido que la violencia sexual contra la mujer se sustenta en prejuicios sociales y estereotipos discriminatorios. De allí que tanto el Estado, a través de sus agentes, como los particulares tengan la obligación de prevenir, investigar y sancionar la violencia y/o discriminación por motivos de género.
- El Estado, en su calidad de principal garante de los derechos de la mujer debe ser vigilante para evitar que en la esfera pública o en la privada se desconozcan las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, en general. En ese orden deberá, igualmente, adoptar medidas para evitar situaciones de violencia generalizada de derechos que propenda por la garantía de no repetición.
- Los derechos fundamentales de las mujeres deben ser respetados tanto por los poderes públicos, como por los particulares en relación con otros particulares, especialmente cuando su materialización involucra vínculos de subordinación o dependencia y pueden dar lugar a reproducir asimetrías de poder generadas por estereotipos o prejuicios de género que provocan situaciones de indefensión, violencia y/o discriminación.
- Todos los actores del mundo del trabajo, sea en el sector público o en el privado, tienen obligaciones dirigidas a garantizar un entorno de trabajo de cero tolerancia frente a la violencia de género –en todas y cada una de sus manifestaciones–, así como a facilitar la prevención de esta clase de comportamientos, combatirlos y sancionarlos.
- El análisis centrado en el género es una herramienta o instrumento crítico al que resulta preciso acudir –a la manera de quien se vale de una lupa o lente de aumento– con el fin de agudizar la mirada para reconocer que en la realidad la violencia contra las mujeres no puede considerarse un hecho aislado, sino que tiene una dimensión sistémica, que reproduce en todas las esferas de la existencia de las mujeres –incluso en el mundo del trabajo– asimetrías de poder derivadas de un modelo de sociedad machista y patriarcal que impregna la cultura y se acepta sin cuestionarse, porque se encuentra profundamente arraigado en la cosmovisión hegemónica.

¹⁹² La enunciación de las pautas de interpretación fijadas por la Corte en la sentencia T-140 de 2001 obedecen, en esta ocasión, a un ejercicio de síntesis y análisis que llevó a cabo la Sala respecto de la aludida providencia. De allí que, en caso de querer ahondar sobre las mismas corresponda acudir a la lectura integral de la pluri-nombrada sentencia T-140 de 2021.

- La obligación de no discriminar no solo se predica de las autoridades estatales en todos los niveles y jerarquías, sino que, en vista de la asimetría de poder que generan las actuaciones basadas en estereotipos de género, cobijan también a quienes en la esfera privada –por ejemplo, en el mundo del trabajo–, están en la posibilidad de afectar los derechos de las mujeres, propiciándoles un trato desigual, sin que exista justificación jurídica.
- La creación de protocolos de atención, que incluyan rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual, justamente para rodear a las mujeres que deciden defenderse o buscar ayuda, atención o reparación lo que, no sin frecuencia, muchas veces se ve correspondido “*con impunidad y revictimización*”, es una medida que ha reconocido la Corte como idónea para garantizar la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género.
- En el marco de las denuncias presentadas por situaciones relacionadas con acoso sexual en el entorno laboral, la empleadora está obligada a respetar el principio de presunción de inocencia del presunto agresor, sin perder de vista que la violencia sexual contra las mujeres es un fenómeno que genera múltiples afectaciones a la vida de una persona, lo que implica que en el proceso de investigación y sanción de estas conductas deban observarse reglas especiales para evitar atentar contra la intimidad o generar circunstancias re-victimizantes.
- Las autoridades estatales y los particulares tienen la obligación de atender casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género de manera celeré y efectiva con apego a los principios de diligencia y corresponsabilidad. Lo anterior implica la apertura de la investigación disciplinaria en contra de la persona denunciada que, aun cuando se encuentre sujeta a los principios del debido proceso, ofrezca medidas efectivas de protección para la persona denunciante, de modo que se prevengan actos retaliativos o más agresiones. En ese sentido, se deberán adoptar acciones tendientes a 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 deba cambiar su lugar u horarios de trabajo.
- Las autoridades judiciales deben adoptar criterios de género a la hora de resolver los casos que versen sobre violencia o discriminación en contra de la mujer sin que ello comporte, necesariamente, en un desconocimiento de las garantías mínimas fundamentales de las demás partes del proceso.

- El proferimiento de una sentencia por parte de una autoridad judicial, en materia de violencia sexual contra mujeres, constituye por sí misma una forma de reparación, en cuanto no reconocer ese efecto en la providencia podría abrir la posibilidad de revictimización o ni siquiera tener un efecto simbólico frente a quien fue vulnerado en sus derechos.

6. Nueva legislación en materia de acoso sexual y su impacto respecto de la necesidad de implementar protocolos al interior de los entornos laborales como herramienta orientada a la prevención y atención de denuncias presentadas por las víctimas de violencia sexual. Caso español.

6.1 Tal y como ha quedado expuesto en los acápites anteriores, tanto el derecho interno como internacional ha reconocido la importancia de garantizar y promover acciones dirigidas a la protección de los derechos de las mujeres, puntualmente, cuando de ellos se deriva la imperiosa necesidad de reconocerles a estas una vida libre de cualquier tipo de violencia o discriminación.

6.2 Bajo ese contexto y en razón a las particularidades en las que se enmarca el asunto *sub judice*, encuentra la Sala pertinente presentar la experiencia española en relación, concretamente, con la adopción de protocolos de prevención y atención en casos de acoso sexual en el ámbito laboral público y privado.

6.3 El 7 de septiembre de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley Orgánica 10/2022¹⁹³, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual¹⁹⁴, conocida igualmente como la ley del “*sólo sí es sí*”, la cual se expidió con el propósito de lograr la erradicación de todas las violencias sexuales¹⁹⁵ a partir de la implementación de “*políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual*”¹⁹⁶.

6.4 Ahora bien, para lo que interesa a la presente causa, se destaca que mediante la aludida ley se previó, entre otras cosas, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras

¹⁹³ Al respecto consultar portal web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>.

¹⁹⁴ Por otro lado, se advierte que. Igualmente, mediante la aludida ley se introduce una reforma del Código Penal que amplía el catálogo de delitos por los que podrían responder penalmente las personas jurídicas, sin que ello adquiriera para la presente providencia particular relevancia.

¹⁹⁵ Ver artículo 1° de la Ley 10/2022.

¹⁹⁶ Ver artículo 2° *ibidem*.

conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Concretamente, se hizo un llamado a las empleadoras a pactar con los representantes de los trabajadores protocolos para evitar casos de acoso, ampliando el aparato de protección laboral y de seguridad social de las personas que sean víctimas de cualquier tipo de violencia sexual¹⁹⁷.

6.5 En ese orden, es claro que la promulgación de esta legislación tuvo como propósitos, entre otros, establecer una serie de medidas encaminadas a fortalecer la investigación y recolección de datos relacionados con todas las formas de violencia sexual. De allí que su campo de aplicación no se limite a un solo escenario sino que, por el contrario, se proyecte sobre distintos ámbitos de la sociedad, entre los cuales se destaca el laboral. Así, se buscó dotar a las víctimas de herramientas idóneas y eficaces que les permitieran dar trámite a sus quejas y denuncias.

6.6 En concreto, el artículo 12 de la aludida ley prevé que las empresas “*deberán arbitrar procedimientos específicos*” para la prevención del acoso sexual dando cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas¹⁹⁸. En consecuencia, las compañías están llamadas a concertar con los representantes de las personas trabajadoras, mecanismos tales como códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación que respondan efectivamente a situaciones que guarden correspondencia con el fin de la ley.

6.7 No obstante lo anterior, pese a lo reciente de la expedición de esta ley en el contexto español, se advierte que, incluso, previa su promulgación, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ya se había pronunciado en punto a la imperiosa necesidad de implementar medios de protección para las víctimas de acoso sexual en sus lugares de trabajo. En efecto, se refirió a los protocolos de prevención, atención y eliminación de violencia y discriminación de orden sexual para fallar asuntos que contienen un ingrediente propio de dichas conductas.

6.8 A manera de ejemplo, puede hacerse alusión a la sentencia 3010/ 2016 del 13 de mayo de 2016 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, tras conocer de una demanda promovida por una mujer para obtener la terminación de la relación laboral junto con una indemnización por despido y otra por concepto de “*daños y perjuicios por vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo*”¹⁹⁹. En dicha ocasión se encontró configurado

¹⁹⁷ Ver artículo 12 *ibidem*.

¹⁹⁸ *Ibidem*.

¹⁹⁹ Al respecto, consultar https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/10/TJSCat-2016-05_sin-acoso-sexual-y-moral-ni-prl.pdf

un “*incumplimiento empresarial*”²⁰⁰ en la medida que no le brindó a su trabajadora una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo que garantizarse su integridad física. Así, estimó que la empresa solo activó el protocolo de acoso en el año 2015 luego de que la abogada de la trabajadora acudiera a la empresa, a pesar de que la compañía demanda había tenido conocimiento de hechos relacionados con una situación de acoso sexual desde el año 2012.

6.9 Asimismo, se encuentra la sentencia 620/2018 del 30 de enero de 2018 del mismo Tribunal Superior de Cataluña²⁰¹. Allí, una mujer recepcionista en un hotel, denunció que un compañero de trabajo, por medio de correos en los años 2013, 2014 y 2015, le enviaba mensajes con numerosos “*halagos y alabanzas*”²⁰². En vista de lo anterior, la mujer inició una demanda laboral (social) con la finalidad de obtener la extinción del contrato laboral junto con una indemnización dado que, aseguró, su empleador incumplió a su deber de diligencia de cara a la situación acontecida con su compañero de trabajo. En dicha ocasión, el Tribunal consideró que hubo negligencia por parte de la empresa, la cual “*quedó en evidencia no sólo por la lentitud en resolver el procedimiento formal, sino también en las medidas que adoptó*”²⁰³ y, por lo tanto, reconoció en favor de la mujer la indemnización solicitada. El Tribunal argumentó que aun cuando el hotel contaba con un protocolo para la atención de casos de acoso sexual no obró conforme al mismo, comportando ello una infracción grave en los deberes de seguridad para la trabajadora, tras omitir prestar a la víctima “*la ayuda necesaria y de asistencia jurídica y psicológica, como le impone con claridad el protocolo*”.

6.10 En conclusión, los casos expuestos son solo una muestra de que además de la Corte Constitucional, otros tribunales extranjeros se han pronunciado respecto de la implementación y/o funcionamiento de protocolos de atención, prevención y eliminación en materia de acoso sexual en el ámbito laboral. El uso de estos ha sido reconocido tanto por la legislación española como por la misma jurisprudencia laboral, como una herramienta para la protección de las víctimas, que ofrece a su vez una labor de acompañamiento desde el punto de vista jurídico y psicológico.

7. El Convenio de Estambul como referente internacional adicional en materia de protección de derechos de la mujer. Derecho comparado.

7.1 Conforme quedó reseñado en el acápite relacionado con las consideraciones de las que se valió esta Corte para proferir la sentencia T-140 de 2021, tanto en

²⁰⁰ *Ibidem*.

²⁰¹ Al respecto, consultar:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/83c3b426e4fbfe90/20180529>

²⁰² *Ibidem*.

²⁰³ *Ibidem*.

el ámbito nacional como internacional existen múltiples herramientas de carácter vinculante que le ordenan a los Estados y a la sociedad en todos sus niveles y facetas garantizar la protección de los derechos de las mujeres como víctimas principales de violencia y discriminación sexual, entre otras. Así, como instrumento de carácter externo al cual no se refirió este Tribunal en la precitada sentencia y que se sitúa en el contexto de la Unión Europea, cabe hacer alusión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como el “*Convenio de Estambul*”, el cual fue expedido en el año 2011 y entró en vigor en el mes de agosto de 2014²⁰⁴.

7.2 Dicho Convenio tiene por objeto “*proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*”²⁰⁵. Mediante el mismo se buscó adoptar todo tipo de políticas, medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra las mujeres, incluidas las relacionadas con violencia doméstica²⁰⁶. El Convenio establece una serie de obligaciones dirigidas a los Estados relacionadas con la debida diligencia, en el sentido de desplegar acciones, incluidas las legislativas, para que los Estados obren con debida diligencia para “*prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia*”²⁰⁷ que perpetren los agentes estatales y no estatales en contra de las mujeres. Así, se enfatiza en el texto del convenio que las medidas a implementar en la materia deben caracterizarse por ser eficientes, globales, coordinadas, preventivas e integrales.

7.3 Particularmente, en el ámbito del sector privado, el Convenio exhorta a que se elaboren y apliquen políticas con la finalidad de “*establecer líneas directrices y normas de autorregulación para prevenir la violencia contra las mujeres y reforzar el respeto de su dignidad*”²⁰⁸. Contempla, igualmente, un conjunto de obligaciones de protección y apoyo, donde siempre se busque “*concretar los derechos humanos y la seguridad de las víctimas*”²⁰⁹, evitar la victimización secundaria, la autonomía e independencia económica de la víctima y establecer medidas que respondan a las necesidades específicas de las personas vulnerables.

7.4 Finalmente, otro aspecto importante a resaltar es la obligatoriedad para los Estados en torno a adoptar medidas para que las víctimas tengan acceso a los

²⁰⁴ El Convenio fue publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del viernes 6 de junio de 2014. Se precisa que a 2022, había sido firmado por 45 países y ratificado por 37 países. Al respecto, consultar el portal web del Consejo de Europa <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=210>

²⁰⁵ Convenio de Estambul (2011). Página 4. Artículo 1.

²⁰⁶ *Ibidem*, literal a y c del Artículo 1.

²⁰⁷ *Ibidem*, numeral 2 del artículo 5.

²⁰⁸ *Ibidem*, artículo 17.

²⁰⁹ *Ibidem*.

servicios de asesoramiento jurídico y psicológico, entre otras²¹⁰. La finalidad de estas medidas se concreta, entonces, en la posibilidad de que las víctimas cuenten con los recursos adecuados y la orientación profesional idónea para su asistencia y orientación legal y psicológica.

8. La facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa” en desarrollo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo²¹¹. Reiteración de jurisprudencia

8.1 El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64²¹² prevé la facultad que tiene tanto el empleador como el trabajador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “*sin justa causa comprobada*”²¹³. No obstante, conforme lo dispone el referido artículo, en los casos en que el empleador sea quien opte por tal decisión deberá asumir las consecuencias negativas de la misma y, en consecuencia, reconocer el pago de una indemnización a quien fue su empleado²¹⁴.

8.2 Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia ha considerado que dicha disposición normativa (Art 64 CST) encuentra su sustento en un “*sistema tomado del derecho contractual privado tradicional de consagrar el incumplimiento de una de las partes como condición resolutoria del vínculo para imputar a la parte fallida el pago de los perjuicios comprendidos por el daño emergente y el lucro cesante*”²¹⁵.

8.3 Por su parte, la propia jurisprudencia de este Tribunal ha establecido que la potestad legal en cabeza del empleador de finalizar unilateralmente el vínculo laboral sin justa causa atiende a su necesidad de adecuar el derecho a la realidad económica, a la generación de empleo y a sus intereses comerciales²¹⁶; y configura a su vez la dimensión negativa de la autonomía contractual en tanto “*permite a los particulares dar por terminadas sus relaciones negociales sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que puedan generarse respecto de la parte afectada con tal conducta*”²¹⁷.

8.4 Puntualmente, mediante sentencia C-1507 de 2000²¹⁸ esta Corporación se refirió a la autonomía contractual en el marco de una relación laboral. En dicha oportunidad, la Corte precisó que esta no es de carácter absoluto toda vez que

²¹⁰ *Ibidem*, artículo 20.

²¹¹ Se advierte que las consideraciones del presente acápite serán extraídas de la sentencia T-317 de 2020 M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

²¹² Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable (...).

²¹³ Inciso segundo, *ibidem*.

²¹⁴ Al respecto, ver sentencias T-239 de 2018 y T-317 de 2020.

²¹⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala Plena. Sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991. M.P. Jaime Sanín Greffenstein. Rad. 2.304. referencia utilizada en la sentencia T-317 de 2020.

²¹⁶ Al respecto, ver sentencias T-054 de 2009 y T-317 de 2020.

²¹⁷ *Ibidem*.

²¹⁸ M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

encuentra su límite en los principios y disposiciones constitucionales y legales previstos por el ordenamiento jurídico para proteger al trabajador²¹⁹. Así, ha resaltado esta Corporación que la facultad de terminar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral que la ley le otorga al empleador debe ejercerse en el marco de las garantías de los derechos fundamentales, enfatizando que la autonomía contractual nunca justificará un actuar distinto.

8.5 Posteriormente, bajo esa misma línea interpretativa, en sentencia T-1328 de 2001²²⁰ la Corte explicó que aun cuando existe un margen de discrecionalidad que la ley le atribuye al empleador para efectos de realizar despidos sin justa causa, dicha potestad no es absoluta ni ilimitada. De allí que el uso de la misma no pueda implicar un abuso del derecho que devenga en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador²²¹.

8.6 Ahora bien, ha destacado la Corte que, para efectos de llevar a cabo una valoración en punto a determinar si existió una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, el juez de tutela debe analizar en cada caso concreto, los móviles que llevaron al empleador a efectuar el acto de despido e indagar por las reales circunstancias del mismo, aun cuando para efectuar el despido injustificado, en principio, no fuere necesario establecer una razón²²². Ello, con el objeto de constatar si la razón que llevó a dar por terminado el vínculo laboral estuvo, en efecto, relacionada con la discrecionalidad contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (necesidad de desarrollar sus negocios) o, por el contrario, fue el resultado del ejercicio abusivo de dicha facultad; circunstancia esta que, en todo caso, comportaría una trasgresión de los derechos y garantías del trabajador desde el punto de vista constitucional²²³.

8.7 De este modo, ha explicado esta Corporación que en los eventos en que se advierta que el despido no se dio con ocasión a un acto puramente discrecional por parte del empleador en beneficio de su negocio, se activa la procedencia del amparo constitucional para evitar la vulneración ostensible y grave de los derechos fundamentales del trabajador.

8.8 Particularmente, en sentencia T-317 de 2020²²⁴ la Corte hizo mención a las categorías de despido, de la siguiente manera:

²¹⁹ Mediante la Sentencia C- 1507 de 2000 se declaró la exequibilidad de los numerales 2°, 3° y 4° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 siempre que se entienda que el empleado puede demostrar “un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el Legislador”.

²²⁰ M.P Manuel José Cepeda Espinosa.

²²¹ Al respecto, ver sentencias T-1328 de 2001 y T-317 de 2020.

²²² Al respecto, ver sentencia T-317 de 2020.

²²³ Al respecto, ver sentencia SU- 256 de 1996 y T-317 de 2020.

²²⁴ M.P Cristina Pardo Schlesinger.

(i) Despido con justa causa o justificado: tiene lugar cuando existe alguna de las justas causas contenidas en la ley²²⁵, razón por la que el empleador no deberá reconocer ningún pago al trabajador por concepto de indemnización.

(ii) Despido sin justa causa o justificado con indemnización (legal): se presenta cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que se configure una de las justas causas contenidas en la ley²²⁶. Ello, con fundamento en la facultad discrecional consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

(iii) Despido sin justa causa sin indemnización (ilegal): ocurre cuando el empleador da por terminado el vínculo laboral sin que medie una de las justas causas consagradas en la ley y asimismo omite el pago de la indemnización por despido injustificado. En este caso, el trabajador podrá reclamar el pago de la indemnización que por ley le corresponde ante los jueces laborales.

(iv) Despido injustificado con pago de indemnización (inconstitucional): se produce cuando se da por terminado el vínculo laboral, se procede al pago de la indemnización al trabajador por parte del empleador pero el despido se da *“con ocasión de actos de discriminación por razón de criterios sospechosos, tales como la raza, filiación política, religión, género, maternidad, ejercicio del derecho a la libre asociación, condición de discapacidad, etc; circunstancia esta que resulta en la vulneración de los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador”*²²⁷.

8.9 Respecto de esta última categoría, la jurisprudencia constitucional ha considerado que en el supuesto de que se constate el abuso del derecho resulta procedente reconocer el reintegro para salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, siempre que el mismo sea conducente y no se afecten otros derechos de carácter fundamental, como es el caso de la dignidad humana²²⁸.

8.10 Así, en torno a la conveniencia del reintegro, la Corte en la Sentencia T-239 de 2018 reiteró los aspectos más relevantes que se deben analizar de acuerdo con las particularidades del caso concreto: *“(i) que haya sido el demandante quien haya solicitado el reintegro*²²⁹, *(ii) que el reintegro constituya un medio para resarcir la violación a sus derechos fundamentales vulnerados; y (iii) que el mismo sea un mecanismo efectivo para la protección del derecho al trabajo del demandante”*²³⁰.

²²⁵ Al respecto, consultar artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

²²⁶ *Ibidem*.

²²⁷ Al respecto, ver sentencias T-239 de 2018 y T-317 de 2020.

²²⁸ Al respecto, ver sentencias SU-256 de 1996, T-943 de 1999 y T- 317 de 2020.

²²⁹ Al respecto, ver Sentencia SU-256 de 1996 y T- 317 de 2020.

²³⁰ Al respecto, ver sentencias T- 239 de 2018 y T- 317 de 2020.

8.11 Bajo esa óptica, ha concluido la Corte que el empleador cuenta con la facultad de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato laboral sin que medie un deber de motivación sobre las causas que sobrevienen al despido injusto del trabajador. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que incluso en los casos donde se realice el pago al trabajador, no se pueden desconocer sus derechos fundamentales. Pues en el evento en que se acredite la violación de garantías fundamentales, el acto de despido habrá constituido un abuso del derecho y una extralimitación de la potestad contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual sería procedente una protección inmediata por parte del juez constitucional. Por lo tanto, se deberá resarcir el daño causado, ordenando el reintegro, cuando sea procedente, o *“adoptando los mecanismos constitucionales y legales de protección que le permitan al demandante el real ejercicio de sus derechos fundamentales”*²³¹.

9. El derecho fundamental de petición. Reiteración de jurisprudencia.

9.1 El derecho de petición se encuentra contemplado en el artículo 23 superior²³², mediante el cual se faculta *“para presentar ante las autoridades peticiones respetuosas por motivos de interés general o particular y a recibir una pronta resolución”*. En desarrollo de esta disposición constitucional, este Tribunal ha sido claro e insistente en precisar que el derecho de petición es fundamental, tiene aplicación inmediata y su naturaleza es instrumental en la medida en que, de su efectiva protección, se deriva la garantía de otros derechos fundamentales, tales como *“los de información, participación política, libertad de expresión, salud y seguridad social, entre otros”*²³³.

9.2 Bajo ese contexto, esta Corporación se ha pronunciado respecto del núcleo esencial del derecho de petición. Así, ha señalado que como elementos definitorios del mismo se ubican i) la resolución pronta y oportuna de la cuestión sobre la que versa; ii) una respuesta de fondo y iii) su notificación²³⁴.

9.3 Lo anterior, ha puntualizado la Corte, no implica ofrecer una respuesta afirmativa a la solicitud, sino más bien que se conteste oportunamente, de fondo, de manera precisa, congruente con la cuestión presentada y que la respuesta se ponga en conocimiento del solicitante²³⁵. En consecuencia, ante la ausencia de

²³¹ *Ibidem*.

²³² Artículo 23 superior: *“Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.”*

²³³ Al respecto, ver entre muchas otras, las sentencias T-012 de 1992, T-377 de 2000, T-1160A de 2001, T-191 de 2002, T-173 de 2013, T-211 de 2014, C-951 de 2014, T-332 de 2015, y C-007 de 2017.

²³⁴ Al respecto, ver sentencia C-818 de 2011 en la cual se declaró la inexecutable de los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*, debido al incumplimiento de la reserva de ley estatutaria y C-951 de 2014, por medio de la cual se revisó el proyecto de ley estatutaria sobre derecho de petición.

²³⁵ La Corte se ha pronunciado en los siguientes términos sobre los elementos configuradores del derecho de petición: (i) La pronta resolución constituye una obligación de las autoridades y los particulares de responder las solicitudes presentadas por las personas en el menor plazo posible, sin que se exceda el tiempo legal establecido para el efecto, esto es, por regla general, 15 días hábiles. Para este Tribunal es claro que el referido

una de las exigencias en mención se da paso a la vulneración del derecho, sea por parte de la autoridad o de un particular obligado, por lo que podría acudir a la acción de tutela para reclamar su protección, como el único mecanismo judicial idóneo y eficaz habido para ese propósito.

10. Análisis del caso concreto

10.1 Previo a abordar el análisis del asunto bajo revisión y tomando en cuenta las consideraciones que previamente fueron expuestas, concretamente, aquellas contenidas en el marco del estudio de la sentencia T-140 de 2021 (*ver Supra considerando 5*), la Sala estima pertinente precisar que, conforme se señaló, los criterios de interpretación fijados por esta Corporación en la aludida providencia, más allá de haber contribuido en la resolución de la problemática que ocupó la atención de la Corte en esa oportunidad, están llamados a proyectarse, de manera general, en el ámbito de protección de los derechos de las mujeres, específicamente, cuando la aparente trasgresión de sus derechos fundamentales encuentre su origen en la denuncia de una situación de acoso sexual y/o discriminación basada en el género dentro de entornos laborales²³⁶.

10.2 Nótese que la intención de la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de esta Corporación, a través del proferimiento de la pluricitada sentencia T-140 de 2021, no fue otra que hacer un llamado a todos los actores del mundo del trabajo, sea en el sector público o en el privado, a cumplir su obligación de garantizar un entorno de trabajo de cero tolerancia frente a la violencia de género —en todas y cada una de sus manifestaciones—, así como de implementar

lapso es un límite máximo para la respuesta y que, en todo caso, la petición puede ser solucionada con anterioridad al vencimiento de dicho interregno. Mientras ese plazo no expire el derecho no se verá afectado y no habrá lugar al uso de la acción de tutela. (ii) La **respuesta de fondo** hace referencia al deber que tienen las autoridades y los particulares de responder materialmente a las peticiones realizadas. Según esta Corte, para que no se vulnere el derecho fundamental de petición, la respuesta debe observar las siguientes condiciones: a) **claridad**, esto es que la misma sea inteligible y que contenga argumentos de fácil comprensión; b) **precisión**, de manera que la respuesta atienda directamente a lo solicitado por el ciudadano y que se excluya toda información impertinente y que conlleve a respuestas evasivas o elusivas; c) **congruencia**, que hace referencia a que la respuesta esté conforme con lo solicitado; y por último, d) **consecuencia** en relación con el trámite dentro del cual la solicitud es presentada, ‘de manera que, si la respuesta se produce con motivo de un derecho de petición elevado dentro de un procedimiento del que conoce la autoridad de la cual el interesado requiere la información, no basta con ofrecer una respuesta como si se tratara de una petición aislada o ex novo, sino que, si resulta relevante, debe darse cuenta del trámite que se ha surtido y de las razones por las cuales la petición resulta o no procedente’. (iii) La **notificación de la decisión** atiende a la necesidad de poner al ciudadano en conocimiento de la decisión proferida por las autoridades, ya que lo contrario, implicaría la desprotección del derecho de petición. La notificación en estos casos se traduce en la posibilidad de impugnar la respuesta correspondiente. Frente a este elemento del núcleo esencial de la petición, esta Corte ha explicado que es la administración o el particular quien tiene la carga probatoria de demostrar que notificó al solicitante su decisión, pues el conocimiento de ésta hace parte del intangible de ese derecho que no puede ser afectado.

²³⁶ Lo anterior adquiere particular relevancia en esta oportunidad, pues, como se pudo evidenciar, la causa que atendió la Corte a través de la pluricitada sentencia T.-140 de 2021 presentó algunos aspectos diferenciales en su situación fáctica a los que ahora ocupan la atención de esta Sala. Puntualmente, es preciso detenerse en dos circunstancias: la primera de ellas guarda correspondencia con que la entonces accionante se desempeñaba en el campo del periodismo y la segunda, con el hecho de que la relación de trabajo entre las partes culminó con ocasión a la renuncia de la actora. Tales circunstancias, estima la Sala, no comportan, desde el punto de vista de la garantía de los derechos de las mujeres en escenarios laborales donde medie o se advierta la presunta existencia de una situación de acoso sexual y/o discriminación una limitación en punto a extender la aplicación de las reglas allí fijadas a escenarios como el presente.

los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción de esta clase de comportamientos.

10.3 Puntualmente, mediante la providencia en comento, la Corte estableció, entre otras cosas, la necesidad de proteger la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género tanto en el sector laboral público como privado, indicando la necesidad de crear protocolos de atención, que incluyan rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual. Ello con el propósito de ofrecerle a las mujeres que deciden defenderse o buscar ayuda, una alternativa eficaz de atención o reparación. Sobre el particular, se puntualizó que estos protocolos deben contener reglas claras en relación con al menos tres aspectos principales: i) medidas de cuidado inmediato o contención; ii) medidas de atención psicosocial; y iii) medidas de asesoría jurídica.

10.4 Adicionalmente, conviene recordar que incluso la actora del presente trámite tutelar hizo un llamado a los jueces constitucionales en punto a solicitar la aplicación del precedente fijado por esta Corporación en el aludido fallo. Así, la accionante aseguró no solo que la problemática de carácter *ius fundamental* que la convocaba en sede de amparo guardaba similitud con aquella que había sido resuelta por medio de la mencionada sentencia T-140 de 2021 sino que, además, replicó las pretensiones allí propuestas y las adecuó a su situación individual, con miras a perseguir una identidad respecto de la manera de proteger los derechos que estimó le fueron conculcados por parte de la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S.

10.5 Todo lo anterior adquiere particular relevancia en la valoración del asunto *sub examine*, pues, como quedó indicado en precedencia, en efecto, la Corte no solo ya abordó el análisis de una situación fáctica semejante a la presente sino que, adicionalmente, ya emitió un pronunciamiento en torno de las pretensiones que en esta ocasión presenta la señora *Marcela*. No obstante, puntualiza la Sala, que el hecho de que exista un precedente aplicable en la materia que ahora es objeto de controversia no excluye la necesidad de que el juez de tutela aborde el estudio de cada caso atendiendo a sus particularidades y con ello tome la decisión que en derecho corresponda.

10.6 En ese orden de ideas, procede la Sala a dar solución al caso concreto en los siguientes términos:

10.7 Tomando en consideración los antecedentes en los que se enmarca el trámite de tutela que se revisa y conforme fue expuesto, le corresponde a la Sala dar solución a tres problemas jurídicos. El primero de ellos atiende puntualmente a determinar si la empresa accionada omitió el cumplimiento de su deber de prevenir, investigar y sancionar la situación de acoso sexual y

laboral que denunció la accionante por parte de uno de sus compañeros de trabajo. El segundo obedece a la necesidad de establecer sí, ante la ausencia de un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género al interior de la compañía demandada, se vulneraron los derechos fundamentales invocados por la actora²³⁷. Finalmente, el tercero se concreta en examinar la presunta afectación del derecho fundamental de petición de cara a la aparente ausencia de respuesta de fondo de algunas solicitudes presentadas por la tutelante ante la accionada.

10.8 Así, para efectos de darle solución al objeto de la *litis*, específicamente en relación con los dos primeros problemas jurídicos, es preciso empezar por señalar que de los elementos de juicio que obran en el expediente y de aquellos que fueron recaudados en sede de revisión, la Sala encontró acreditados, para lo que interesa y resulta especialmente relevante en el análisis de los cuestionamientos propuestos, los siguientes hechos:

(i) La señora *Marcela* estuvo vinculada laboralmente con la compañía Ogilvy & Mather Colombia S.A.S., con sede en la ciudad de Bogotá, desde el 14 de mayo de 2013 hasta el 5 de mayo de 2022²³⁸, fecha para la cual se le notificó por parte del empleador la terminación de su contrato sin justa causa, reconociéndole la indemnización prevista en la ley. Sobre el particular, se destaca que durante los años trabajados al interior de la compañía, la actora obtuvo ascensos y fue reconocida por su buen desempeño laboral²³⁹. Así, se puntualiza que la actora ingresó ocupando el cargo de “*asistente contable*” y culminó su permanencia en la compañía desempeñando el cargo de “*Controller Financiera – David Miami*”.

(ii) El señor *Fernando* -presunto victimario- fue contratado por Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. en el año 2019 para ocupar el cargo de “*Director Financiero*”²⁴⁰ siendo, en consecuencia, el superior jerárquico²⁴¹ de la señora *Marcela* al interior de la empresa. Incluso, se destaca que para el día 12 de noviembre del 2019, el señor *Fernando* fue designado por la Asamblea de accionistas de la empresa accionada como “*primer suplente*” del representante

²³⁷ Se recuerda que la actora invocó la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias (ver antecedentes)

²³⁸ Ver certificación laboral, contenida como anexo al escrito de contestación de la demanda por parte de la empresa, pág. 71.

²³⁹ De este hecho da cuenta: por un lado, los certificados laborales donde se evidencia un incremento sustancial del salario con el que ingresó la actora a trabajar a la empresa accionada respecto de aquel que devengaba cuando se llevó a cabo su despido. Por otro lado, mediante varios correos electrónicos dirigidos a la accionante se le hace saber acerca “*de su buen desempeño laboral y lo valiosa que es su gestión*”. A manera de ejemplo vale la pena hacer mención al correo electrónico que envió el mismo señor *Fernando* a la accionante exaltando su labor en la compañía ver “*expediente digital T-9.282.823*” folios 41 y 42 del cuaderno unificado de la segunda instancia.

²⁴⁰ *Ibidem*.

²⁴¹ El artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo prevé el orden jerárquico de los cargos existentes en la empresa, advirtiéndose que el “*Director Financiero*” es superior del “*Controller*”. Ver “*expediente digital T-9.282.823*”, folio 33 del escrito de contestación.

legal. De ello da cuenta el certificado expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, con fecha de emisión del 1° de noviembre de 2022, el cual fue aportado por la misma accionada en su contestación²⁴².

(iii) Para finales del año 2019 la accionante presentó, ante el entonces presidente de la compañía -quien a su vez era su jefe directo- una queja verbal en contra de su compañero de trabajo, el señor *Fernando*, por una presunta situación de acoso sexual y laboral de la que aseguró haber sido víctima por parte de éste en el año 2013, mientras trabajaban para otra empresa. Igualmente, aseguró la actora, que su denuncia se sustentó en conductas que desplegaba el señor *Fernando* en el marco de la relación de trabajo que mantenían en la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. tales como: *“las insinuaciones, miradas lascivas y concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, contactos físicos innecesarios, presión para asistir a reuniones innecesarias a solas en la oficina, y amenazas que afectaron negativamente [su] trabajo al no aceptar [las] pretensiones”*²⁴³.

(iv) Posterior a la queja presentada la empresa accionada adoptó distintas conductas para atender la misma, entre las que se destacan: i) se le recomendó a la accionante pedir vacaciones o continuar trabajando de forma remota; ii) la actora *“fue asignada en el año 2019 a prestar servicios a otras dependencias, de forma tal que no volvió a existir relación de dependencia de ningún tipo entre esta y el señor [Fernando]”*²⁴⁴; iii) se le indicó que el proceso para dar trámite a su denuncia *“no [era] fácil de resolver”*²⁴⁵ y que por lo tanto la oficina de recursos humanos en México sería la encargada de adelantar la investigación correspondiente; y iv) se le ofreció la oportunidad de trasladarse a la ciudad de Miami (Estados Unidos).

(v) Ante la denuncia presentada por la tutelante, la accionada se abstuvo de activar un protocolo institucional de atención para asuntos relacionados con acoso sexual al interior de la compañía, sobre la base de considerar que *“no existe la obligación legal alguna para las empresas empleadoras de construir un protocolo de prevención y trámite de casos de violencias de género”*²⁴⁶. Bajo esa línea, indicó que tampoco existe la obligación legal para las empresas de realizar *“un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo”*²⁴⁷. Por el contrario, la empresa enfatizó en la existencia de i) un Comité de Convivencia; ii) un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, donde se cuenta con *“mecanismos globales para la protección de los derechos de sus trabajadores*

²⁴² Ver “expediente digital T-9.282.823” folio 13 de la contestación de la demanda.

²⁴³ Ver “expediente digital T-9.282.823”, escrito de tutela.

²⁴⁴ *Ibidem*.

²⁴⁵ *Ibidem*.

²⁴⁶ Ver “expediente digital T-9.282.823” –ver página 5 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

²⁴⁷ *Ibidem*.

(*Right to Speak*), programas de asistencia para empleados (personal, salud mental, finanzas, entre otros)”²⁴⁸; iii) un “Código de ética y conducta”²⁴⁹, como una “herramienta que determina pautas de comportamiento de los trabajadores de la empresa”²⁵⁰; y iv) un “Programa Asistencia al Empleado (EAP)”²⁵¹, como un mecanismo de responsabilidad social en respuesta a la pandemia al que tuvieron acceso todos los que hacían parte de la compañía.

(vi) El reglamento interno de la empresa accionada prevé en su artículo 59 un procedimiento sancionatorio que se adelanta cuando se presentan faltas en el marco de las relaciones de trabajo. Al respecto se destaca que dicho procedimiento cuenta con todas las garantías al debido proceso y el derecho de defensa de los trabajadores²⁵².

(vii) Actualmente se encuentra en curso, ante la Fiscalía General de la Nación, una denuncia en contra del señor *Fernando* por el presunto punible de acoso sexual la cual se encuentra en estado “activa”²⁵³. Igualmente, se constató la existencia de un proceso ordinario laboral ante el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá²⁵⁴, a través del cual la accionante persigue el reconocimiento de unas acreencias laborales relacionadas, entre otras, con horas extras y comisiones que se le adeudan.

10.9 De acuerdo con los elementos de juicio antes expuestos, procede la Sala a resolver los problemas jurídicos propuestos.

10.11 La empresa accionada omitió el deber de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la situación de acoso sexual y laboral que denunció la accionante por parte de uno de sus compañeros de trabajo.

10.11.1 Conforme fue reseñado en los antecedentes de esta providencia, la señora *Marcela* acudió al amparo constitucional de sus derechos por considerar, entre otras cosas, que la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. omitió el cumplimiento de su deber de prevenir, investigar y sancionar una situación de acoso sexual y laboral de la que aseveró haber sido víctima por parte de un

²⁴⁸ Ver “expediente digital T-9.282.823” –ver página 2 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

²⁴⁹ *Ibidem*.

²⁵⁰ *Ibidem*.

²⁵¹ *Ibidem*. Al respecto, se precisa que la compañía adjuntó correo de socialización del EAP y del procedimiento del mismo.

²⁵² El artículo 59 establece las etapas del procedimiento disciplinario, donde se destaca: “a) La empresa enviará al trabajador a quien se le imputa la conducta objeto de posible sanción, una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y lo citará a Audiencia de Descargos; b) En la oportunidad señalada en la comunicación indicada anteriormente, la empresa llevará a cabo de manera escrita en Audiencia de Descargos, la formulación de los cargos imputados, indicando de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que las conductas objeto de estudio dan lugar y la calificación provisional de la conducta como falta disciplinaria (...)”.

²⁵³ Así lo puso de presente la misma Fiscalía General de la Nación tal y como se explicará en el acápite de las contestaciones de la acción de tutela.

²⁵⁴ De acuerdo con el portal web de la rama judicial el referido proceso se encuentra activo y reporta su última actuación el día 10 de abril de 2023.

compañero de trabajo, situación que fue denunciada ante las directivas de la demandada.

10.11.2 Por su parte, la compañía accionada informó ante las distintas instancias del presente trámite tutelar e incluso en sede de revisión que la actora “*nunca presentó una denuncia formal por los supuestos hechos de acoso de los cuales fue víctima*” (énfasis propio). No obstante, aseguró que activó a favor de la señora *Marcela* los mecanismos que le “*permitieron prestar servicios con total normalidad y bajo ambientes óptimos de trabajo*”²⁵⁵. En ese orden, enfatizó en el hecho de que una vez puestos en práctica tales mecanismos, se llegó a la conclusión de que: “*(i) (...) los hechos presentados tuvieron lugar varios años atrás y cuando las partes involucradas pertenecían a empresas diferentes; y (ii) no evidencia de conductas de acoso laboral ni mucho menos sexual*”²⁵⁶. Además, fue clara en indicar que la actora no aportó prueba respecto de las afirmaciones e imputaciones de conductas delictivas y no éticas que la actora presentó contra la compañía y sus funcionarios.

10.11.3 De cara al anterior contexto fáctico, llama la atención de la Sala varias de las conductas adoptadas por la compañía demandada una vez conoció de la denuncia de acoso que presentó la señora *Marcela* ante el presidente de la compañía.

10.11.4 La primera de ellas guarda relación con la aseveración de la empresa respecto de que la accionante nunca radicó de manera formal una denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral que habilitara, en consecuencia, la activación del procedimiento disciplinario que se prevé en el reglamento interno de la compañía para la investigación de faltas que tengan lugar en el marco de las relaciones de trabajo.

10.11.5 El anterior argumento no es de recibo para la Sala comoquiera que, tal y como quedó probado, la señora *Marcela* acudió ante el presidente de la compañía, quien a su vez era su jefe inmediato, para denunciar una conducta que si bien, de acuerdo con el relato de la actora, había tenido su origen en una situación de acoso sexual ocurrida años atrás -cuando no hacía parte de la empresa- le continuaba generando “*problemas de depresión, ansiedad, estrés, miedo, nerviosismo, frustración, trastorno del sueño*”. Ello, sobre la base de que su presunto agresor era ahora su superior jerárquico y, para lo que resultada especialmente relevante, continuaba en el marco de la relación laboral que mantenían en *Ogilvy & Mather*, desplegando respecto de ella, acciones tales como: “*insinuaciones, miradas lascivas y concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, contactos físicos innecesarios,*

²⁵⁵ Ver “*expediente digital T-9.282.823*”, escrito de contestación.

²⁵⁶ *Ibidem*.

presión para asistir a reuniones innecesarias a solas en la oficina, amenazas que afectaron negativamente mi trabajo al no aceptar sus pretensiones”²⁵⁷.

10.11.6 En ese orden, el hecho de que la accionante no hubiese radicado una denuncia de carácter formal ante la dependencia de la compañía prevista, en principio, para el efecto, no excusaba a un directivo de la más alta categoría de darle el trámite y el alcance propio de una situación de tan extrema gravedad, como lo puede ser el acoso sexual a una mujer, particularmente, cuando los actos denunciados por esta provienen de quien tiene la condición de superior jerárquico y que, por lo tanto, llevan a configurar una situación de dependencia y subordinación propias de las relaciones de trabajo.

10.11.7 Sobre el particular, consideró la Corte mediante sentencia T-140 de 2021 que los derechos fundamentales de las mujeres deben ser garantizados tanto en el ámbito público como el privado en relación con otros particulares, especialmente cuando su materialización involucra vínculos de subordinación o dependencia y pueden dar lugar a reproducir asimetrías de poder generadas por estereotipos o prejuicios de género que provocan situaciones de indefensión, violencia y/o discriminación.

10.11.8 Adicionalmente y para lo que interesa al presente asunto, en la referida providencia este Tribunal explicó que en el marco de las denuncias presentadas por situaciones relacionadas con acoso sexual en el entorno laboral, es deber de la empleadora adelantar el correspondiente proceso de investigación, y sanción de orden disciplinario de manera celeré y efectiva con apego a los principios de diligencia y corresponsabilidad. Ello, precisó esta Corporación, no implica desconocer el principio de presunción de inocencia del presunto agresor, sino que por el contrario atiende a la necesidad de salvaguardar el derecho a la intimidad, evitar circunstancias re-victimizantes y/o prevenir actos retaliativos o más agresiones que puedan tener lugar con ocasión de la intención que tiene la mujer de denunciar los hechos por los cuales se consideró víctima.

10.11.9 Así las cosas, la exigencia de interponer una denuncia formal ante el Comité de Convivencia Laboral comporta, desde el punto de vista constitucional, un desconocimiento a la garantía de los derechos de las mujeres presuntas víctimas de este tipo de conductas, pues dicha formalidad, en el contexto en el que se presentaron los hechos que son objeto de examen, a juicio de esta Sala da paso a un escenario de revictimización, que en todo caso debe ser eliminado.

10.11.10 Nótese que el hecho de que el presidente de la compañía conociera de manera detallada y de primera mano la situación de acoso denunciada por la accionante respecto de un compañero de trabajo quien, como pudo constatar la Sala, además era su superior jerárquico y tenía la calidad de representante legal

²⁵⁷ Ver “*expediente digital T-9.282.823*”, escrito de tutela.

suplente de la empresa, le imponía el deber de actuar con la debida diligencia corriendo traslado, incluso, por cuenta propia ante el Comité Convivencia Laboral de la situación expuesta por la tutelante. Todo esto en aras de que dicho órgano diera apertura a la investigación disciplinaria pertinente de cara a lo previsto en el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo.

10.11.11 Por el contrario, de los hechos probados en la presente causa se evidencia que una vez la señora *Marcela* radicó su denuncia ante el presidente de la empresa intentó, mediante diversas formas, adquirir información entorno al alcance y a la manera como la compañía daría trámite a esta. Así, fueron múltiples las ocasiones en las que no solo el aludido directivo, sino también la directora de recursos humanos, ante la insistencia de la peticionaria, le dieron a conocer la dificultad de resolver el asunto, llegando al punto de indicarle que sería la oficina de recursos humanos en México la encargada de adelantar la investigación correspondiente.

10.11.12 Ahora bien, si en gracia de discusión se aceptara que la queja debía ser presentada formalmente y de manera directa por la señora *Marcela* ante el Comité de Convivencia Laboral, sobre la base de considerar que tal formalismo está dirigido a salvaguardar su derecho a la intimidad, tal circunstancia no tendría lugar en este caso toda vez que, de cara a su insistencia en punto a conocer cuál sería el trámite que se daría a su denuncia, resultaba apenas razonable inferir que la accionante tenía la intención de que la situación que la aquejaba fuera expuesta ante las instancias y las dependencias competentes para llevar a cabo la investigación disciplinaria de los hechos que consideraba lesivos de sus derechos fundamentales y que, particularmente, más allá de haber tenido su origen antes de que hiciera parte de la compañía, se seguían presentando en la dinámica diaria de su entorno laboral.

10.11.13 Por otro lado, aun cuando se reconoce que la estructura organizacional de Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. es compleja en tanto su casa matriz se encuentra ubicada en la ciudad de Nueva York (Estados Unidos) y cuenta con 132 oficinas distribuidas en más de 80 países donde tiene presencia tanto comercial como operativa²⁵⁸, para la Sala resulta inadmisibile que a la accionante se le haya direccionado ante la oficina de recursos humanos en México para poder conocer el estado de su denuncia. Este hecho es, sin duda, un aspecto que adquiere especial connotación en el análisis del presente asunto, pues no existe justificación alguna para que una empresa con asentamiento en el territorio nacional, con sede principal en Bogotá, cuyos trabajadores en principio se presume son, en su mayoría colombianos, no cuente con el personal y/o las dependencias suficientes a nivel interno (Colombia) para llevar a cabo investigaciones de tipo disciplinario que atiendan casos relacionados con acoso sexual y laboral bajo una perspectiva de género.

²⁵⁸ al respecto, visitar la página web <https://www.ogilvy.com/>

10.11.14 Lo anterior es relevante en la medida en que, si bien esta categoría de asuntos y problemáticas se pueden presentar en diversos espacios globales dentro del ámbito laboral, lo cierto es que la valoración de estas conductas puede darse de manera disímil en los distintos marcos legales. En otras palabras, las empresas trasnacionales con presencia en territorio colombiano están llamadas a contar con mecanismos claros de prevención y atención ante situaciones donde esté de por medio la garantía de los derechos de las mujeres, especialmente cuando ellas sean víctimas de hechos relacionados con violencia –cualquiera sea su tipo- y discriminación sin que ello implique que estas tengan que acudir ante dependencias que, si bien hacer parte de la compañía, no tienen sede en el territorio nacional. Ello, guarda además correspondencia con el propósito de la expedición de la Ley 1010 de 2006²⁵⁹ la cual buscó, entre otras cosas, brindar una protección a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras por medio de la adopción de medidas de prevención y protección a partir de la creación de rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y hostigamiento. Así, la referida disposición normativa no excluye a ningún sector en el ámbito laboral formal nacional, entendido por formal, las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria²⁶⁰ como lo era el caso de la señora *Marcela*.

10.11.15 En esa misma línea, conviene destacar que una de las recomendaciones emitidas por el Comité de la CEDAW se concreta en hacer un llamado a los Estados parte a aplicar medidas preventivas de vinculación, participación e incentivos de responsabilidad empresarial en el sector privado, *"en particular las empresas y las sociedades trasnacionales"*²⁶¹. En concreto, se refiere a la necesidad de implementar protocolos y procedimientos que confronten la violencia por razón de género que se desarrollen en el lugar de trabajo o *"afecten a las trabajadoras"*, donde mencionó a modo de ejemplo que se pueden establecer *"procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles"*²⁶².

10.11.16 Con fundamento en lo expuesto, la Sala encuentra que a pesar de que la accionada a través de las distintas dependencias (presidencia y recursos humanos) adoptó medidas para atender su denuncia, tales como i) recomendar a la accionante pedir vacaciones o continuar trabajando de forma remota; ii) *prestar servicios a otras dependencias*; iii) ofrecer la oportunidad de trasladarse

²⁵⁹ *"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"*.

²⁶⁰ Al respecto ver sentencia T-317 de 2020.

²⁶¹ ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General N° 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19, 26 Julio 2017, CEDAW/C/GC/35, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5a2192294.html>

²⁶² *Ibidem*.

a la ciudad de Miami (Estados Unidos), lo cierto es que dichas acciones no respondieron de manera idónea y eficaz a la intención de la accionante en lo que concretamente se refería a investigar y sancionar a través de un trámite disciplinario interno, respetuoso de las garantías al debido proceso, la conducta de acoso laboral que le atribuía a su compañero y superior jerárquico.

10.11.17 En otras palabras, se estima que las actuaciones de la accionada para atender la queja presentada por la señora *Marcela* son reprochables, pues antes que ofrecer medidas efectivas de protección orientadas a prevenir actos retaliativos o mayores agresiones, se optó por implementar acciones que, a juicio de esta Sala, fueron revictimizantes como lo son, entre otras, el hecho de sugerirle tomar vacaciones o trabajar de forma remota desde su domicilio. Así, se considera que si el objetivo de las precitadas acciones era que la señora *Marcela* no se viera obligada a enfrentar a su presunto agresor y a compartir espacios o interactuar con él, lo razonable era prever un cambio en los lugares y los horarios de trabajo de éste último y, en consecuencia, propender por no alterar la dinámica laboral y familiar de la presunta víctima.

10.11.18 Obsérvese que como bien lo puso de presente la misma accionada, el hecho de que la actora se abstuviera de presentar una denuncia formal ante el Comité de la empresa previsto para atender este tipo de asuntos dio lugar, junto con el hecho de que a juicio de la demandada no existían pruebas que soportaran las aseveraciones de la señora *Marcela*, a que no se diera apertura siquiera al proceso disciplinario al que el propio reglamento interno de la compañía hace alusión. Sobre este punto, enfatiza la Sala que, en armonía con el desarrollo jurisprudencial que este Tribunal ha realizado en la materia y, particularmente, en aras de avanzar en la eliminación de las asimetrías de poder históricamente existentes en razón del género, específicamente, en el ámbito laboral, resulta imperiosa la necesidad de brindarle a las mujeres, en principio, un voto de credibilidad a sus denuncias, máxime cuando de ellas se advierte una posible situación de violencia donde resulta indispensable contar con escenarios propicios para el esclarecimiento de la verdad con el fin de que se adopten las medidas pertinentes para proteger su integridad y dignidad²⁶³.

10.11.19 Por otro lado, la empresa accionada afirmó de manera insistente que los hechos denunciados por la señora *Marcela* se presentaron fuera del lugar de trabajo, incluso cuando las partes ni siquiera se habían vinculado laboralmente con la compañía. Esa comprensión reiterada, incluso, en las intervenciones presentadas ante esta Corte en sede de revisión no solo es jurídicamente incorrecta, como se deriva de las consideraciones desarrolladas en la presente

²⁶³ En cuanto a este punto, mediante sentencia T-140 de 2021 la Corte estableció que : “en casos en los que se denuncie la violencia contra las mujeres se deberán adoptar medidas de contención inmediata, de asistencia psicológica y acompañamiento con un enfoque de género y diferencial que sean integrales y se encaminen a orientar a las víctimas sobre el procedimiento de denuncia y el trámite de las solicitudes, así como garanticen que las denunciantes no sean objeto de represalias, **se les de credibilidad a sus reclamos y estos no se desestimulen o desincentiven**”(énfasis propio).

sentencia, sino que además le impidió entender a la empresa accionada que la violencia de género es sistemática e impacta de manera grave la posibilidad de que las víctimas ejerzan de manera plena sus derechos, máxime cuando la misma actora fue clara en sostener que en la dinámica diaria laboral se veía sometida por parte de su compañero y superior jerárquico a conductas que, a juicio de ella, se enmarcaban en el ámbito del del acoso sexual y laboral.

10.11.20 Así, la idea errónea de que el asunto denunciado por la accionante era un hecho ajeno a la responsabilidad de la empresa fue lo que, se estima, llevó a la accionada a no dimensionar la magnitud de las acusaciones presentadas por la señora *Marcela*, absteniéndose de reaccionar con debida diligencia y con ello negándole la atención y el apoyo solicitado. Se insiste, las medidas adoptadas no fueron oportunas y las existentes no estuvieron orientadas a reestablecer la situación de zozobra y angustia que, aseveró la accionante, protagonizaba en razón no solo del hecho originario de acoso sexual del que presuntamente fue víctima sino de otras acciones desplegadas por su presunto acosador en el curso normal de su relación de trabajo dentro la de compañía tutelada.

10.11.21 En consecuencia y en plena correspondencia con los parámetros de interpretación fijados en el marco de la sentencia T-140 de 2021, la Sala concluye que en esta oportunidad la empresa accionada omitió el deber que le exigía la ley y la jurisprudencia constitucional en relación con investigar y sancionar la situación de acoso sexual y laboral que denunció la accionante.

10.11.22 Todo esto llevó a que en el caso concreto de la señora *Marcela* la empresa accionada no adoptara una conducta tendiente a eliminar las asimetrías de poder presentes en las relaciones entre particulares en las que suelen producirse desigualdades y generarse situaciones de indefensión, de subordinación o de dependencia, como ocurrió en este caso.

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.

10.11.24 Resuelto el primer problema jurídico, procede la Sala a abordar el segundo de ellos.

10.12 La empresa vulneró los derechos de la accionante a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, tras no contar con un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género.

10.12.1 Conforme quedó expuesto en la parte considerativa de esta providencia, mediante la sentencia T-140 de 2021 la Corte dispuso que, a efectos de proteger la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género²⁶⁴, se indicó que, tanto en el sector laboral público como privado, era necesaria la creación de protocolos de atención, que incluyan rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual. Ello con el propósito de ofrecerle a las mujeres que deciden defenderse o buscar ayuda una alternativa eficaz de atención o reparación. Sobre el particular, se puntualizó que estos protocolos deben contener reglas claras en relación con, al menos, tres aspectos principales: i) medidas de cuidado inmediato o contención; ii) medidas de atención psicosocial; y iii) medidas de asesoría jurídica.

10.12.2 Con fundamento en lo anterior y atendiendo a los hechos probados por esta Sala en la revisión de la presente causa, se estima que el punto relacionado con que la empresa accionada no hubiese contado con una ruta clara y confiable de atención y acompañamiento para tramitar la denuncia que presentó por acoso laboral por parte de un compañero de trabajo y, concretamente, la circunstancia de que la demandada no dispusiera y, en consecuencia, no activara un protocolo institucional de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género que hiciera frente a la problemática descrita por la señora *Marcela*, lleva a concluir que los derechos fundamentales invocados por la actora fueron vulnerados.

10.12.3 Para justificar lo anterior, estima la Sala pertinente traer a colación las intervenciones presentadas por la accionada en las instancias y, específicamente, aquella que se dio en el decreto probatorio en sede de revisión, donde manifestó y enfatizó que *“no existe la obligación legal alguna para las empresas empleadoras de construir un protocolo de prevención y trámite de casos de violencias de género”*²⁶⁵. En ese mismo orden, fue clara en indicar que tampoco existe la obligación legal para las empresas de realizar *“un plan de formación y capacitación obligatoria para todas las personas vinculadas a la institución, encaminado a generar conciencia sobre las problemáticas de violencia de género y los casos de riesgo”*²⁶⁶.

²⁶⁴ Se recuerda que aunque mediante esta providencia se hace uso de las reglas fijadas por la Corte en la sentencia T-140 de 2021, lo cierto es que la necesidad en el uso de los protocolos viene siendo objeto de estudio desde la sentencia T-239 de 2018.

²⁶⁵ Ver *“expediente digital T-9.282.823”* –ver página 5 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

²⁶⁶ *Ibidem*.

10.12.4 Bajo esa línea, la compañía accionada explicó que pese a no contar con un protocolo de atención para asuntos como el que aquejaba a la accionante, sí contaba con i) un Comité de Convivencia Laboral; ii) un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, donde se cuenta con “*mecanismos globales para la protección de los derechos de sus trabajadores (Right to Speak), programas de asistencia para empleados (personal, salud mental, finanzas, entre otros)*”²⁶⁷; iii) un “*Código de ética y conducta*”²⁶⁸, como una “*herramienta que determina pautas de comportamiento de los trabajadores de la empresa*”²⁶⁹; y iv) un “*Programa Asistencia al Empleado (EAP)*”²⁷⁰, como un mecanismo de responsabilidad social en respuesta a la pandemia al que tuvieron acceso todos los que hacían parte de la compañía.

10.12.5 Todos estos instrumentos, reconoce la Sala, son sin duda valiosos en el marco de las relaciones laborales que tiene la empresa con sus trabajadores. Sin embargo, para lo que guarda estricta relación con el caso de la señora *Marcela* no fueron eficaces e idóneos, entre otras cosas porque incluso aquel que resultaba en principio pertinente para el efecto, como lo era el proceso disciplinario ante el Comité de Convivencia Laboral, nunca fue activado por las razones que fueron expuestas en el acápite anterior. Lo anterior, sumado al hecho de que, en numerosas oportunidades, la actora se dirigió ante la compañía con miras a que esta le informara si existía un protocolo institucional claro de prevención y atención de casos de violencia sexual y laboral de género, pues a su juicio, “*la tutelada solo tuvo y aún tiene el ‘Efecto de Espectador’*”.

10.12.6 Así las cosas, es claro que la misma demandada desconoció abiertamente la necesidad de prever a nivel organizacional, tanto para el momento en que se presentaron los hechos como a hoy, un protocolo en los términos establecidos por esta Corporación para tramitar los casos de acoso laboral y sexual que se puedan presentar al interior de la compañía. Esto, estima la Sala, no se ajusta con el precedente reciente de este Tribunal, donde tal y como ha quedado plasmado es imprescindible la creación de protocolos y rutas específicas de atención para casos de violencia de género en todas sus manifestaciones –incluido el acoso sexual– enfatizando que estas no solo deberán existir, sino encontrarse claramente reguladas y diferenciadas de las vías habilitadas para enfrentar otros casos de discriminación.

10.12.7 Sobre el particular, mediante la pluricitada sentencia T-140 de 2021, la Corte explicó que: “*la idea es que se puedan adoptar medidas preventivas lo suficientemente eficaces para evitar llegar a escenarios reactivos, pero cuando*

²⁶⁷ Ver “*expediente digital T-9.282.823*” –ver página 2 contestación OGILVY (demandado) Pdf.16.

²⁶⁸ *Ibidem*.

²⁶⁹ *Ibidem*.

²⁷⁰ *Ibidem*. Al respecto, se precisa que la compañía adjuntó correo de socialización del EAP y del procedimiento del mismo.

*esto no sea factible, sea posible contar con **protocolos** robustos de apoyo y acompañamiento que, lejos de desincentivar la denuncia, la promuevan y respalden, contribuyendo de esa manera a balancear o a equilibrar las asimetrías de poder que se generan por la cultura machista y patriarcal predominante, así como los sesgos, pre comprensiones, o estereotipos de género que su carácter hegemónico hacen surgir, pese a los avances en el terreno internacional, constitucional, legislativo y reglamentario”.*

10.12.8 De este modo, la existencia de un protocolo institucional con enfoque diferencial y de género para prevenir y atender los casos de violencia contra las mujeres exigido por la tutelante a la empresa accionada, desde el momento mismo en que dio a conocer que interpuso una denuncia de acoso sexual aparentemente cometida por un compañero de trabajo no tiene, en los términos de la jurisprudencia de este Tribunal, fin distinto al de ofrecer criterios integrales de prevención y pautas de acción indispensables para atender este fenómeno ligado con la violencia y/o discriminación por razones de género el cual, lejos de ser un hecho aislado, tiene un carácter sistémico y estructural que es preciso erradicar, conforme a lo exigido por normas vinculantes en el orden nacional e internacional²⁷¹, reiteradas de manera constante por la Corte Constitucional, como se reseñó en la parte considerativa de este fallo.

10.12.9 Bajo esa óptica, se echaron de menos acciones por parte de la compañía dirigidas a activar o habilitar mecanismos internos para conocer de hechos que atentan profundamente contra la convivencia laboral, como el agravio denunciado por señora Marcela, pues lo cierto es que en la empresa no existe protocolo institucional de atención a casos de agresión sexual y discriminación por motivos de género, motivo por el cual en la parte resolutive de esta sentencia se ordenará su realización, de conformidad con los criterios desarrollados por la jurisprudencia constitucional en la materia. Al respecto, precisa igualmente la Sala que la ausencia en la existencia del pluricitado protocolo no solo tuvo un impacto en la manera como la compañía desatendió la queja presentada por la actora en punto a la presunta situación de acoso sexual de la que aseguró ser víctima sino que, igualmente, ello se proyectó sobre la imposibilidad de hacerle frente a las denuncias que la tutelante también llevó a cabo respecto de la situación de acoso laboral que también la aquejaba en relación con el señor *Fernando*. Con todo, será competencia del juez ordinario laboral, quien como ha quedado reseñado ya tiene bajo su conocimiento el asunto, determinar si las conductas descritas por la accionante son constitutivas de un acoso laboral en estricto sentido y, en consecuencia, adoptar las medidas que, el marco de sus facultades, haya lugar para sancionar tal proceder por parte de la compañía demandada.

²⁷¹ Al respecto, ver sentencia T-140 de 2021.

10.12.10 El protocolo deberá, conforme fue considerado en la sentencia T-140 de 2021, partir de una visión amplia del derecho a la igualdad material del que son titulares las mujeres e incorporará el análisis centrado en el género, de modo que se asegure que las mujeres podrán gozar, efectivamente, del derecho a no ser discriminadas por motivos de género y a gozar de un ambiente laboral libre de violencias, mientras se resuelve de fondo su reclamo, denuncia o queja. Al respecto, conviene igualmente destacar que una vez este tipo de asuntos sean conocidos por los operadores judiciales, estos están llamados a adoptar sus decisiones con un enfoque de género y diferencial, procurando, en los términos de la propia jurisprudencia constitucional, por la eliminación de las asimetrías que históricamente no solo han existido respecto del género, sino que, además, también resultan evidentes en los diferentes ámbitos laborales.

10.12.11 En ese orden de ideas, para la Sala está probada la vulneración de derechos advertida en virtud de la ausencia de un protocolo en los términos previstos por la jurisprudencia de este Tribunal.

10.12.12 Ahora bien, a partir de la constatación de la vulneración de los derechos fundamentales invocados y en razón a la forma como tuvo lugar la desvinculación de la accionante de la empresa demandada, esto es, el despido sin justa causa, la Sala encuentra que este atendió, *prima facie*, a un criterio sospechoso de discriminación, lo que en los términos de la jurisprudencia de este Tribunal da lugar a estimar configurado un abuso del derecho.

10.12.13 Lo anterior, en aplicación de la regla fijada por esta Corporación en relación con la figura del despido injustificado con pago de indemnización, donde se ha considerado que dicha modalidad se torna inconstitucional cuando se termina el vínculo laboral, se procede al pago de la indemnización al trabajador por parte del empleador, pero el despido se da “*con ocasión de actos de discriminación por razón de criterios sospechosos, tales como la raza, filiación política, religión, género, maternidad, ejercicio del derecho a la libre asociación, condición de discapacidad, etc; circunstancia esta que resulta en la vulneración de los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador*”²⁷². Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que “*en el supuesto de que se constate el abuso del derecho resulta procedente reconocer el reintegro para salvaguardar los derechos constitucionales de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, siempre que el mismo sea conducente y no se afecten otros derechos de carácter fundamental, como es el caso de la dignidad humana*”²⁷³.

10.12.14 Nótese, además, que el criterio sospechoso de discriminación que advierte la Sala en el presente asunto encuentra su fundamento en la manera

²⁷² Al respecto, ver sentencias T-239 de 2018 y T-317 de 2020.

²⁷³ Al respecto, ver sentencias SU-256 de 1996, T-943 de 1999 y T-317 de 2020.

como puede ser valorada, *prima facie*, la trayectoria laboral de la accionante en la empresa demanda. Como bien pudo evidenciarse en el material probatorio que obra en el expediente, durante el periodo de tiempo en que la señora *Marcela* permaneció vinculada laboralmente con la accionada logró ascender notablemente respecto del rango para el que inicialmente había sido contratada, consiguiendo con esto ocupar un cargo de alta jerarquía dentro de la organización de la compañía. Ello, sumado a las múltiples tareas que le fueron encomendadas no solo a nivel nacional sino también internacional en el marco de los negocios de la compañía, permite inferir de forma razonable que su desempeño profesional se caracterizó por ser óptimo y a satisfacción, sin que, por lo tanto, se evidencie y/o la misma demandada haya puesto de presente, inconformidad alguna en torno al rendimiento de la señora *Marcela* que haya llevado a que se le retirara de su puesto de trabajo de manera sorpresiva. Sobre el particular, cabe destacar que tampoco evidenció la Sala que el despido de la tutelante obedeciere, en los términos de la jurisprudencia de este Tribunal, “*a un acto puramente discrecional por parte del empleador en beneficio de su negocio*”²⁷⁴, pues, en torno a este aspecto nada indicó la compañía que diera cuenta, siquiera sumariamente, que el retiro de la señora *Marcela* contribuía en el mejoramiento de sus actividades productivas y/o comerciales.

10.12.15 Bajo ese criterio, la consecuencia jurídica del proceder de la empresa accionada para este caso particular se concreta en ordenar el reintegro de la señora *Marcela*, siempre que el mismo sea conducente y no se afecten otros derechos de carácter fundamental, como es el caso de la dignidad humana, por lo que se deberá contar con la voluntad de la misma para el efecto (principio de voluntariedad). Ello se estima razonable no solo debido a la línea de interpretación antes citada, sino adicionalmente, por la necesidad de buscar una solución pronta a la manera como la señora *Marcela* fue retirada de su cargo y, en consecuencia, salvaguardar su derecho al trabajo y al mínimo vital que, aunque no fueron invocados por la actora están llamados a ser protegidos en virtud de las facultades *extra* y *ultra petita* de la que son titulares los jueces de tutela²⁷⁵.

²⁷⁴ Al respecto ver sentencia T-1328 de 2001 y parte considerativa de esta providencia.

²⁷⁵ La Corte Constitucional ha reiterado la posibilidad que tienen los jueces de tutela de fallar un asunto de manera diferente a lo pedido. Particularmente, en la sentencia SU-195 de 2012 la Sala Plena señaló: “*En cuanto a la posibilidad de que los fallos puedan ser extra y ultra petita en materia de tutela, esta Corte de manera pacífica ha señalado que el juez de tutela puede al momento de resolver el caso concreto conceder el amparo incluso a partir de situaciones o derechos no alegados, atendiendo la informalidad que reviste el amparo y además quien determina los derechos fundamentales violados. Así, desde los primeros pronunciamientos se ha sentado esta posición, toda vez que conforme a la condición sui generis de esta acción, la labor de la autoridad judicial no puede limitarse exclusivamente a las pretensiones invocadas por la parte actora, sino que debe estar encaminada a garantizar el amparo efectivo de los derechos fundamentales.*” (Subraya fuera de texto) Por lo tanto, el juez constitucional está investido de potestades para fallar más allá de lo solicitado por quien hace uso de este mecanismo, esto es, de proferir fallos *ultra* o *extra petita*. Esta “*prerrogativa (...) permite al juez de tutela pronunciarse sobre aspectos que, sin ser expuestos como fundamento del amparo solicitado, deben ser objeto de pronunciamiento, por estar vulnerando o impidiendo la efectividad de derechos de rango constitucional fundamental*”. Sentencia T-283 de 2023.

10.12.16 Ahora bien, se precisa que en la medida de que se verificó la existencia de un proceso laboral que cursa ante el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá el cual se encuentra “*ACTIVO*” donde la accionante solicitó, entre otras cosas, el pago de distintos valores económicos relacionados no solo con labores desempeñadas en el curso de la relación laboral con la accionada sino también, otros causados en razón a la forma como se dio su despido, la Sala se abstendrá de ordenar el reconocimiento de sumas que atiendan a dichas pretensiones comoquiera que ello es competencia exclusiva del juez natural a quien se le notificará la presente providencia y podrá, en uso de su autonomía judicial, adoptar las medidas económicas que en derecho correspondan de cara a la orden de reintegro que se emitirá en la parte resolutive de esta sentencia.

10.12.17 Resueltos los anteriores problemas jurídicos, a continuación se procede a resolver aquel relacionado con la presunta vulneración del derecho de petición.

10.13 La accionada vulneró el derecho fundamental de petición de cara a la aparente ausencia de respuesta de fondo de algunas solicitudes presentadas por la actora.

10.13.1 Refirió la accionante en su escrito de tutela que la empresa accionada vulneró su derecho de petición comoquiera que se abstuvo de dar respuesta de fondo concretamente a tres solicitudes que tuvieron lugar los días 16 de noviembre de 2021, 16 de mayo de 2022 y 04 de Julio de 2022.

10.13.2 De acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente, se advierte que respecto de la petición que adujo la actora radicó ante la accionada el 16 de noviembre, no figura elemento alguno que permita constatar que en efecto dicha solicitud fue radicada por la accionante y que por lo tanto existió una ausencia de respuesta en relación con la misma.

10.13.3 Ahora bien, en cuanto al requerimiento con fecha del 16 de mayo de 2022, se evidenció que este tuvo por objeto obtener copias²⁷⁶, principalmente,

²⁷⁶ La accionante solicitó: (1) copia del Expediente y proceso de la Denuncia por Acoso sexual y laboral realizada en Enero 2020, (2) documento Legal donde se notifique la eliminación del cargo que tengo como Apoderada Legal de Geometry Perú, (3) documento donde se me exonere de cualquier situación al ejercer ese cargo, y un compromiso escrito en donde se indique que contare con el respaldo legal (y otros) que lleguen a requerirse debido a estas y otras investigaciones, (4) pago inmediato de mis Honorarios como Apoderada Legal de Geometry Perú, ejercido desde 2018 sin haber recibido a la fecha ningún tipo de remuneración, dichos pagos deben hacerse teniendo en cuenta las tarifas vigentes, intereses y demás efectos moratorios, (5) : Notificación formal donde se indique que mis usuarios y accesos de todas las plataformas ya fueron dados de baja, (6) Copia de la conclusión de la auditoria y el interrogatorio que me realizaron los abogados en New York por el proceso de Odebrecht en Perú, (7) Que se me indique si de alguna forma estoy vinculada al proceso en Fiscalía de Colombia por el caso de OAS, (8) Que se me indique si la demanda de PMT a Ogilvy en la que fui notificada como testigo, ya quedo cerrada y definida o si debo hacer algo adicional, (9) Que se me indique si estoy involucrada en algún otro proceso legal, jurídico, laboral, fiscal, etc. para los Países de Colombia, Miami, Perú, Ecuador y Venezuela, (10) Copia de las políticas de confidencialidad de WPP (En inglés y español), (11) Copia del curso “Como comportarnos” (En inglés y español), (12) Copia de (los) contrato (s) laborales firmados que existen entre las dos partes, (13) Reporte de fechas en las que fui nombrada como Controller Financiera de Colombia, Controller Financiera de Venezuela, Controller Financiera de Ecuador y Controller Financiera de

“del expediente y proceso de la denuncia por acoso sexual y laboral realizada en enero de 2020, (...) copia del reglamento interno de trabajo, (...) confirmación de si existe y funcionamiento del Comité de Convivencia y listado de las personas que lo componen (incluir correo contacto), (...) Copia del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo COPASST, (...) Copia de Resultados del Monitoreo del Ambiente de Trabajo”²⁷⁷.

10.13.4 La Sala constató que el 27 de mayo de 2022, la empresa accionada atendió a la petición, dando respuesta a cada una de las peticiones elevadas por la accionante. Respecto del punto relacionado con la *“confirmación de si existe y el funcionamiento del Comité de Convivencia y listado de las personas que lo componen”²⁷⁸*, la directora de recursos humanos expuso que *“en efecto la empresa cuenta con el Comité de Convivencia debidamente constituido. Por su parte, no resulta procedente remitir información exclusiva de la empresa y de carácter confidencial”²⁷⁹.*

10.13.5 Sobre el particular, el artículo 32 de la Ley 1755 de 2015 estableció que cuando se ejerza el derecho de petición frente a organizaciones privadas para la garantía de los derechos fundamentales *“solo podrán invocar la reserva de la información solicitada en los casos expresamente establecidos en la Constitución Política y la ley”*.

10.13.6 En concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional en la Sentencia T-487 de 2017²⁸⁰ indicó que, si bien los particulares pueden alegar la reserva en el marco de las peticiones, *“las informaciones o documentos reservados sólo adquieren ese carácter o estatus, porque una norma legal o constitucional se lo otorga, y no por la opinión o el parecer de la organización privada”²⁸¹.*

10.13.7 Cabe, además, indicar que la Ley 1010 de 2006 asignó funciones relacionadas con el acoso laboral en los lugares de trabajo y la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral tanto en entidades públicas como en las privadas, como, las empresas. Es importante destacar que

Perú, (14) Copia de contrato de Manejo y Confianza o confirmar si no existe, (15) Copia del Reglamento Interno de Trabajo, (16) Confirmación de si existe y funcionamiento del Comité de Convivencia y listado de las personas que lo componen (incluir correo contacto), (17) Copia del “Compromiso de colaboración con el proceso de auditoria” realizado por a las investigaciones de Perú, (18) Copia del Plan de Acciones de WPP, (19) Copia de Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, (20) Copia de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y su divulgación, (21) Copia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, (22) Copia del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo COPASST, (23) Copia de Resultados del Monitoreo del Ambiente de Trabajo, (24) Copia de otros documentos y proceso adicionales que exige la ley 1562 del 2012 y el Decreto 1072 de 2015, (25) Copia del programa y ejecución de Salud Ocupacional, (26) Copia del programa y ejecución de acuerdo a la Circular 0064 de 2020.

²⁷⁷ Petición del 16 de mayo de 2022, anexo 13 de la demanda de tutela.

²⁷⁸ Documento denominado *“expediente unificado en primera instancia”*, anexo 14 de la demanda, páginas 93 a la 100.

²⁷⁹ Documento denominado *“expediente unificado en primera instancia”*, anexo 14 de la demanda, páginas 101 y 102.

²⁸⁰ M.P. Alberto Rojas Ríos.

²⁸¹ Sentencia T-487 de 2017, párrafo 8.3.

en ninguno de estos dos cuerpos normativos se prevé la reserva respecto de los nombres de los funcionarios que conforman el comité o de su forma de contacto corporativa o laboral. Es más, el artículo 3 de la Resolución 652 establece que *“el empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección”*.

10.13.8 En consecuencia, no existe una justificación legal para que la empresa se niegue a suministrar dicha información, cuando inclusive todos los trabajadores, en algún momento, fueron los electores de dichos miembros por lo que su identidad no era reservada. De igual forma, el artículo 6 de la Resolución 652 pone en cabeza del Comité la recepción de las quejas presentadas, a través de la secretaria miembro del comité (artículo 8), por lo que es deber de la empresa informar a los trabajadores las formas de contacto con los miembros del Comité de Convivencia Laboral, pues de otra forma, no solo se está vulnerando el derecho fundamental de petición, sino al debido proceso por obstaculizar la presentación de quejas por acoso sexual en el entorno laboral.

10.13.9 En relación con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 25 del Decreto 614 de 1884 estableció la creación de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas, los cuales tienen como función la vigilancia en el cumplimiento de los programas de salud ocupacional en los lugares de trabajo de las empresas. Sobre la elección de los miembros del comité, el artículo 2 de la Resolución 2013, estableció que debe componerse por un número equitativo a los representantes del empleador como de los trabajadores, y que dicho número debe ser proporcional al número de trabajadores de la empresa. Ahora, tratándose de representantes de los trabajadores y en vista de que no existe ningún tipo de reserva sobre la información de los integrantes del comité paritario, la Sala evidenció que se vulneró el derecho fundamental de petición de la accionante.

10.13.10 Aunado a lo anterior, no goza de fundamento legal la negativa de la empresa sobre las peticiones 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26, contenidas en la petición del 16 de mayo de 2022, debido a que es importante que los trabajadores conozcan de las políticas de seguridad y salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el Monitoreo del Ambiente de Trabajo, el programa de Salud Ocupacional y de los comités relacionados ya que promueven, entre otros asuntos, la identificación, evaluación y valoración de riesgos de cada uno de los cargos que cada trabajador ocupa en la empresa. Por lo que se amparará el derecho fundamental de petición.

10.13.11 Finalmente, en relación con la petición del 4 de julio de 2022, donde la accionante solicitó “*copia del formato de afiliación a EPS, certificado laboral donde se especifique el cargo que desempeñaba anterior de Contralora Financiera para David Miami, incluyendo salario y copia del contrato de manejo y confianza*”²⁸², la Sala corroboró que el 15 de julio de 2022, la demandad dio respuesta a la peticionaria remitiendo todos los documentos solicitados.

10.14 Órdenes a impartir.

10.14.1 Con fundamento en las consideraciones expuestas en curso del análisis de los problemas jurídicos planteados y atendiendo no solo a la manera como la Corte amparó los derechos fundamentales del accionante en el marco de la sentencia T-140 de 2021, sino al hecho de que, como se ha insistido, la señora *Marcela* presentó pretensiones idénticas a las que fueron abordadas por este Tribunal en la aludida providencia, la Sala se pronunciará y emitirá órdenes respecto de los siguientes puntos en la parte considerativa de este fallo.

10.14.2 Inicialmente, declarará que existió vulneración de los derechos fundamentales de la señora *Marcela* a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, con ocasión de las acciones y omisiones en que incurrió Ogilvy & Mather Colombia S.A.S frente a la denuncia que ella presentó por el presunto acoso sexual del que fue víctima por parte de un compañero de trabajo, hecho que se encuentra en indagación ante la justicia ordinaria.

10.14.3 En ese contexto, Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. incumplió con sus deberes 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, celeridad, confiable, impidiéndole gozar de un ambiente laboral digno, sin revictimizaciones. En consecuencia, la Sala declara que esta sentencia constituye por sí misma una forma de reparación.

10.14.4 Al respecto, cabe recordar que en numerosas oportunidades esta Corte, en armonía con pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁸³, ha precisado que la sentencia constituye por sí misma una forma de reparación, en cuanto no reconocer ese efecto en la providencia podría abrir

²⁸² Derecho de petición del 4 de julio de 2022, anexo 15 de la Demanda de tutela.

²⁸³ Entre otras muchas, en la sentencia *Petro Urrego vs Colombia*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos indicó que la sentencia constituía una forma de reparación. referencia extraída de la sentencia T-140 de 2021.

la posibilidad de revictimización o ni siquiera tener un efecto simbólico frente a quien fue vulnerado en sus derechos²⁸⁴.

10.14.4 Seguidamente, se prevendrá al Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá y al Juzgado Doce Penal del Circuito con funciones de conocimiento de la misma ciudad, para que, en adelante, en los casos puestos a su consideración que tengan relación con denuncias, quejas o reclamaciones por discriminación y/o la violencia de género contra la mujer, apliquen un análisis centrado en el género en los términos desarrollados en la presente decisión.

10.14.5 Lo anterior, teniendo en cuenta que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, las autoridades judiciales deben adoptar criterios de género a la hora de resolver los casos que versen sobre violencia o discriminación en contra de la mujer sin que ello comporte, necesariamente, un desconocimiento de las garantías mínimas fundamentales de las demás partes del proceso. Ahora bien, en aras de lograr la correcta materialización de esta orden, la Corte instará al Consejo Superior de la Judicatura a promover capacitaciones sobre perspectiva de género, ordenándole a tal autoridad exigir la asistencia obligatoria de los jueces que en sede de instancia conocieron de este trámite tutelar a las capacitaciones que sobre esta materia ofrecen la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y la Comisión de Género de la Rama Judicial. Lo anterior, con el fin de fortalecer en estos la creación de nuevos marcos interpretativos en perspectiva de género, que permitan la real y efectiva reconfiguración de patrones culturales y estereotipos de género discriminatorios²⁸⁵.

10.14.6 Por otro lado, se advertirá a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que en adelante no podrá incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberá dar estricto cumplimiento a las reglas jurisprudenciales en la materia fijadas desde la sentencia T-140 de 2021 y recopiladas en esta providencia, respecto de la aplicación del análisis centrado en el género para resolver casos relacionados con la discriminación y/o la violencia contra la mujer.

10.14.7 En tercer lugar, y a efectos de generar acciones de prevención, se le ordenará a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre la violencia sexual y de género en el trabajo.

10.14.8 Asimismo se le ordenará a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de

²⁸⁴ Al respecto, ver sentencia SU-274 de 2019.

²⁸⁵ Este tipo de ordenes se han visto igualmente reflejadas en sentencias como la T-338 de 2018 M.P Gloria Stella Ortiz Delgado.

prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la sentencia T-140 de 2021, recopilados en la presente providencia.

10.14.9 Igualmente, se protegerá el derecho al trabajo y al mínimo vital de la accionante y, en consecuencia, se ordenará a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que, bajo estricto cumplimiento del principio de voluntariedad, adopte las medidas dirigidas a reintegrar a la señora *Marcela* a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupó en la empresa accionada.

10.14.10 Del mismo modo se insistirá en la necesidad de exhortar al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

10.14.11 Por otro lado, comoquiera que la Sala advierte que las actuaciones de la accionada podrían constituir conductas susceptibles de investigación y sanción por el Ministerio del Trabajo, se le remitirán copias del presente expediente de tutela, incluida esta providencia, a dicha entidad para que en el marco de sus competencias constitucionales y legales adelante la investigación correspondiente y, en consecuencia, adopte, de considerarlo necesario, la sanción a la que haya lugar en contra de la compañía accionada, particularmente, por el hecho de no contar con un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento en relación con conductas de acoso sexual y laboral.

10.14.12 De igual modo, se tutelaré el derecho de petición y se le ordenará a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. responder la totalidad los interrogantes formulados por la señora *Marcela* en la petición elevada el 16 de mayo 2022, de conformidad con los criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional.

10.14.11 Finalmente, se ordenará notificar la presente providencia al Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá, donde actualmente cursa el proceso laboral adelantado por la señora *Marcela* en contra de la accionada.

10.15 Síntesis de la decisión.

10.15.1 En la presente oportunidad la Sala Octava de Revisión examinó el caso de una mujer que invocó la protección de sus derechos fundamentales de petición, a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. Lo anterior, por cuanto aseguró que mientras mantuvo el vínculo de trabajo con la accionada, esta omitió el cumplimiento de

su deber de prevenir, investigar y sancionar una situación de acoso sexual y laboral de la que aseveró ser víctima por parte de un compañero de trabajo, situación que fue denunciada ante las directivas de la demandada. Particularmente, la accionante invocó, para la resolución de su caso, atender a los criterios de interpretación fijados por esta Corporación en el marco de la sentencia T-140 de 2021.

10.15.2 Bajo ese contexto y previo planteamiento de los problemas jurídicos, la Sala realizó el correspondiente estudio de procedibilidad encontrando superados todos los presupuestos. Seguidamente, propuso tres cuestionamientos orientados a valorar si el proceder de la accionada, de cara al presunto acoso sexual de que aseguró haber sido víctima la actora, desconoció los estándares de protección fijados por la jurisprudencia constitucional y, en consecuencia, transgredió las garantías fundamentales reclamadas por la actora. Concretamente, se cuestionó la Sala respecto de la inexistencia de un protocolo institucional al interior de la compañía demandada orientado a investigar, juzgar y sancionar conductas relacionadas con situaciones de acoso sexual y laboral.

10.15.3 Con ese propósito y atendiendo a la petición de la actora en torno a la aplicación del precedente sentado por esta Corte en sentencia T-140 de 2021, la Sala se ocupó de realizar un estudio de la aludida providencia, sintetizando las consideraciones que, para el presente caso, resultaban relevantes y que habían servido de fundamento para emitir las ordenes contenidas en el nombrado fallo. Así mismo, realizó un breve estudio en el ámbito del derecho comparado en punto a la necesidad de adoptar protocolos en el ámbito laboral como mecanismos idóneos y eficaces ante escenarios de violencia – cualquiera sea su tipo- y discriminación en contra de la mujer.

10.15.4 Con fundamento en lo anterior y atendiendo a los elementos de juicio obrantes en el expediente, especialmente aquellos que fueron recaudados en sede de revisión, la Sala encontró que los criterios de interpretación fijados en la pluricitada sentencia T-140 de 2021 eran aplicables al caso *sub examine* y, por lo tanto, abordó el análisis del caso concreto bajo tales lineamientos, concluyendo que el actuar poco diligente por parte de la empresa accionada respecto de la denuncia presentada por la tutelante había llevado a la vulneración de sus derechos fundamentales. En consecuencia, emitió órdenes que, en términos generales, siguieron la misma vía de aquellas que fueron proferidas en la precitada providencia, entre otras cosas, se ordenó la creación de protocolo institucional al interior de la empresa y la implementación de una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres. Así mismo, la Sala ordenó el reintegro de la tutelante a su puesto de trabajo, bajo el principio de voluntariedad, sin embargo no reconoció ningún tipo de reconocimiento económico sobre la base de considerar que ello sería

competencia del juez ordinario laboral, quien actualmente tiene a bajo su conocimiento una causa que atiende a tales efectos.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión de términos decretada por la Sala Octava de Revisión mediante el auto del 11 de julio de 2023 para decidir el presente asunto.

SEGUNDO.- REVOCAR, por las razones desarrolladas en la presente providencia, la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá, D.C., el cinco (5) de diciembre de dos mil veintidós (2022)²⁸⁶ y confirmada en segunda instancia por el Juzgado Doce Penal del Circuito con funciones de conocimiento de la misma ciudad, el tres (3) de febrero de dos veintitrés (2023)²⁸⁷, donde se resolvió declarar improcedente la solicitud de amparo elevada por la señora *Marcela* en contra de la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S.. En su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales de petición, a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, de la señora *Marcela*.

TERCERO.- DECLARAR que existió vulneración de los derechos fundamentales de la señora *Marcela* a la igualdad y a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, al trabajo digno, justo y libre de violencias, y al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, con ocasión de las acciones y omisiones en que incurrió Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. frente a la denuncia que ella presentó por el presunto acoso sexual de que fue víctima por parte de un compañero de trabajo, hecho que se encuentra en indagación ante la justicia ordinaria.

La empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. incumplió con sus deberes 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, celeridad, confiable, impidiéndole gozar de un ambiente laboral digno, sin revictimizaciones. En consecuencia, la Sala declara que esta sentencia constituye por sí misma una forma de reparación.

²⁸⁶ Ver en la carpeta denominada “*expediente digital T-9282823*”, archivo pdf-14.

²⁸⁷ Ver en la carpeta denominada “*expediente digital T-9282823*”, archivo pdf-11.

CUARTO. - PREVENIR al Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá y al Juzgado Doce Penal del Circuito con funciones de conocimiento de la misma ciudad, para que, en adelante, en los casos que puestos a su consideración tengan relación con denuncias, quejas o reclamaciones por discriminación y/o la violencia de género contra la mujer, apliquen un análisis centrado en el género en los términos desarrollados en la presente decisión.

QUINTO. De conformidad con lo expuesto en el fundamento jurídico 10.14.5 de esta providencia, **ORDENAR** al Consejo Superior de la Judicatura para que exija la asistencia obligatoria del Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá y del Juzgado Doce Penal del Circuito con funciones de conocimiento de la misma ciudad a las capacitaciones sobre género que ofrece la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y la Comisión de Género de la Rama Judicial. Lo anterior, con el fin de fortalecer en estos la creación de nuevos marcos interpretativos en perspectiva de género, que permitan la real y efectiva reconfiguración de patrones culturales y estereotipos de género discriminatorios.

SEXTO. - ADVERTIR a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que en adelante no podrá incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberán dar estricto cumplimiento a las reglas jurisprudenciales en la materia fijadas desde la sentencia T-140 de 2021 y recopiladas en esta providencia, respecto de la aplicación del análisis centrado en el género para resolver casos relacionados con la discriminación y/o la violencia contra la mujer.

SEPTIMO. - ORDENAR a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que, en un término de dos (2) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre la violencia sexual y de género en el trabajo.

OCTAVO. - ORDENAR a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que, en un término de un (1) mes contado a partir de la notificación de la presente sentencia, adopte y publique un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la sentencia T-140 de 2021, recopilados en la presente providencia.

NOVENO. - ORDENAR a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que, bajo estricto cumplimiento del principio de voluntariedad, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir la notificación de la presente

providencia, adopte las medidas dirigidas a reintegrar a la señora *Marcela* a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupó en la empresa.

DECIMO. - EXHORTAR nuevamente al Gobierno Nacional y al Congreso de la República con el objeto de que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

DÉCIMO PRIMERO. - ORDENAR a la empresa Ogilvy & Mather Colombia S.A.S. que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de la presente providencia, responda la totalidad de los interrogantes formulados por la señora *Marcela* en la petición elevada el 16 de mayo 2022, de conformidad con los criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional.

DECIMO SEGUNDO. - REMITIR copias del expediente de tutela T-9.282.823, incluida la presente sentencia, al Ministerio del Trabajo para que, en virtud de sus facultades constitucionales y legales, y con fundamento en lo señalado en la parte considerativa de esta providencia, de manera prioritaria, adelante las investigaciones correspondientes en contra de la empresa accionada, para que establezca, de ser procedente, la sanción respectiva a que haya lugar por no contar con un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento en relación con conductas de acoso sexual y laboral.

DECIMO TERCERO. - ORDENAR que, por intermedio de la Secretaría General de esta Corporación, se le notifique la presente sentencia al Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá.

DECIMO CUARTO. Por Secretaría General líbrese las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada

NATALIA ÁNGEL CABO
Magistrada

Con aclaración de voto

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General