

Bogotá D.C., mayo 17 de 2018

Honorable Magistrada  
Gloria Stella Ortiz Delgado  
**Corte Constitucional**  
E.S.D.

***Referencia: Intervención ciudadana de Dejusticia en el proceso T-6.617.263 - Revisión de la acción de tutela instaurada por Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué.***

César Rodríguez Garavito, Nina Chaparro González, Vanessa Daza Castillo y Mauricio Albarracín Caballero, director e investigadoras del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad – Dejusticia–, respectivamente, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, en respuesta al oficio No. OPT-A-1355/2018 y estando dentro del término legal correspondiente, presentamos la siguiente intervención en la revisión de la acción de tutela interpuesta por Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué.

Esta intervención la dividiremos en cinco partes. En la primera haremos una síntesis de los argumentos expuestos en esta intervención. Luego, en la segunda abordaremos la procedibilidad de la acción de tutela que se estudia y argumentaremos que cumple con el principio de subsidiariedad porque los mecanismos ordinarios disponibles no son idóneos o eficaces para la protección de los derechos fundamentales de la accionante. En la tercera parte mostraremos que la actividad de defensa de los derechos humanos de la accionante es un ejercicio de su libertad de expresión que se encuentra especialmente protegido bajo la Constitución Política. Con base en ello, expondremos las razones por las cuales consideramos que el despido injustificado de la accionante no se encuentra amparado por la autonomía universitaria que le asiste a la Universidad de Ibagué, y que dicho despido constituye un acto de censura del ejercicio de la defensa de los derechos humanos de la accionante que vulnera su libertad de expresión. En la cuarta parte argumentaremos que el despido injustificado de la profesora Mónica Godoy desconoce el deber de especial protección que merecen las defensoras de derechos humanos, en particular cuando defienden los derechos humanos de las mujeres. Finalmente, en la quinta parte, estudiaremos las obligaciones que tienen el Estado y los empleadores, para crear mecanismos de prevención y corrección frente a conductas de acoso laboral y sexual. Allí mostraremos que, según las pruebas aportadas en el expediente, la Universidad de Ibagué falta a sus obligaciones legales, tolera y favorece las condiciones para que conductas de acoso laboral y sexual se reproduzcan, y en consecuencia convierte a la institución en un lugar inseguro especialmente para sus empleadas y estudiantes.

## 1. RESUMEN DE LOS ARGUMENTOS

En esta sección presentamos un resumen de los argumentos que desarrollamos a profundidad en esta intervención. En la segunda sección argumentamos que la acción de tutela bajo estudio es procedente puesto que los mecanismos ordinarios, específicamente la acción laboral ordinaria, no es idónea ni efectiva para proteger los derechos fundamentales, cumpliendo así con el principio de subsidiariedad. La acción laboral no es idónea porque mediante ella no es posible obtener el reintegro de la accionante despedida, siendo este el remedio indicado cuando el despido sin justa causa, aunque admisible ante la legislación laboral, vulnera derechos fundamentales de orden constitucional como la libertad de expresión. La acción laboral tampoco es efectiva porque obligar a la accionante a acudir a ella implica aislarla del ejercicio de la defensa de los derechos humanos, en particular los derechos de las mujeres en la Universidad de Ibagué, en el momento en que dichos derechos están siendo vulnerados inadvertidamente en esa institución. De manera que la acción laboral no permite garantizar de manera oportuna el derecho a la libertad de expresión de la accionante, y en esa medida no es efectiva para proteger tal derecho.

En la tercera sección demostraremos que la actividad de defensa de los derechos humanos ejercida por la profesora Mónica Godoy, que incluye acciones de informar y recibir información sobre los casos de acoso y abuso sexual y laboral de los que trabajadoras y estudiantes son víctimas en la institución accionada, y la expresión de pensamientos y opiniones de crítica frente a la forma como la universidad abordó tales casos, constituye un ejercicio del derecho a la libertad de expresión de la accionante puesto al servicio de la defensa de los derechos humanos. Dicha forma de expresión se encuentra especialmente protegida bajo la Constitución Política. Ello implica que la protección de esta actividad de defensa de derechos humanos debe primar sobre otros derechos o garantías constitucionales con los que pueda entrar en conflicto y cualquier intento de censura se sospecha de inconstitucional.

En particular, la libertad de expresión de la profesora Mónica Godoy prima sobre la garantía constitucional de autonomía universitaria que le asiste a la Universidad de Ibagué. Esta autonomía, si bien le permite a la universidad adoptar sus propios reglamentos respecto de la vinculación y desvinculación de profesores, está limitada por los derechos y libertades constitucionales como la libertad de expresión. Según la jurisprudencia constitucional, en particular las sentencias SU-667 de 1998 y T-060 de 2000, cuando amparadas bajo la autonomía universitaria las universidades despiden a profesores que han manifestado públicamente sus críticas a la respectiva institución, sin que dicho despido esté motivado en faltas disciplinarias o falta de idoneidad académica del profesor, el despido excede el ámbito de protección de la garantía de autonomía universitaria y constituye una vulneración de la libertad de expresión. En el caso bajo estudio estas condiciones se dan, a saber, el despido de una profesora que ha manifestado públicamente sus críticas a la universidad, que no estuvo motivado en la falta de idoneidad académica o faltas disciplinarias. Por ello, consideramos que en tal caso el despido constituye una forma de censura del ejercicio de defensa de los derechos humanos de la profesora, que además es un discurso especialmente protegido bajo la Constitución.

En la cuarta parte nos referiremos a la especial protección que deben recibir las defensoras de derechos de las mujeres en el contexto universitario. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que las defensoras de derechos humanos coadyuvan al Estado en su función de garantizar los derechos humanos. Además, ha reconocido que por la naturaleza de su trabajo, los defensores de derechos humanos se encuentran expuestos a un riesgo extraordinario y son más vulnerables a que sus derechos sean amenazados y afectados. Es por eso que las defensoras son sujetos de especial protección constitucional. Aunado a lo anterior, tanto el derecho internacional como nacional han reconocido que las defensoras de derechos humanos corren más riesgos de estar sometidas a ciertas formas de violencias, prejuicios, repudio y otro tipo de violaciones que sus contrapartes masculinos, y que por eso gozan de una protección reforzada. Tal protección se concreta en la obligación tanto del Estado como de la sociedad, desde todos sus sectores, de adoptar medidas positivas, para prevenir la vulneración de sus derechos, como negativas, evitando incurrir en violaciones de sus derechos. La Universidad de Ibagué, al despedir injustificadamente a Mónica Godoy, quien ejercía la defensa de los derechos de las mujeres al interior de la institución, desconoció estos deberes impidiendo el ejercicio de tal labor y profundizando su condición de vulnerabilidad.

Finalmente, en la quinta parte de esta intervención expondremos las razones por las cuales consideramos que la Universidad de Ibagué incumple con sus obligaciones legales y constitucionales de crear espacios seguros libres de acoso y pone en riesgo a su personal y estudiantes. Existe un marco jurídico internacional y nacional que obliga al Estado y a los particulares a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, como lo son los actos de violencia sexual. En Colombia, la Ley 1257 de 2008 hace corresponsables a las personas jurídicas de derecho privado de contribuir a la erradicación de la violencia contra la mujer, y las obliga a realizar todas las acciones adecuadas para prevenirla y sancionarla. De dicho marco también se desprende la obligación de la Universidad de Ibagué, como empleadora, de tomar medidas concretas y adoptar procedimientos para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo. No tener tales medidas en su reglamento implica, según la Ley 1010 de 2006, que se entenderá que el empleador “tolera” el hostigamiento sexual y que procede la imposición de multas y a la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y a las Aseguradoras de Riesgos Laborales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral. La Universidad de Ibagué no cuenta con ningún mecanismo para prevenir ni sancionar el acoso sexual y laboral del que las trabajadoras son víctimas, pues el Comité de Convivencia laboral interno no tiene competencias para este fin. La Universidad de Ibagué tampoco cuenta con ningún mecanismo de protección frente a violencia sexual para las mujeres que no tengan una relación laboral con ella, es decir, las estudiantes. En esa medida la Universidad de Ibagué incumple sus obligaciones, tanto como empleador como persona jurídica, y en esa medida tolera, favorece y proporciona las condiciones para que el abuso sexual y el acoso laboral y sexual se reproduzcan al interior de ella.

## **2. LA ACCIÓN DE TUTELA ES PROCEDENTE PORQUE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS NO SON IDÓNEOS NI EFECTIVOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA ACCIONANTE, QUIEN ES ADEMÁS UN SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**

Según el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es subsidiaria, es decir, solo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. No obstante lo anterior, también se ha precisado que la regla general de improcedencia tiene dos excepciones, a saber: cuando (i) se demuestre la existencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual el juez concederá la protección de manera transitoria; y cuando (ii) a pesar de que existe un medio defensa judicial, este resulta ineficaz para conjurar la violación del derecho fundamental invocado<sup>1</sup>. En el presente apartado mostraremos que la acción de tutela interpuesta por Mónica Godoy contra la Universidad de Ibagué es procedente. En particular, nos referiremos al cumplimiento del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, y argumentaremos que este se cumple en tanto el proceso ordinario laboral no es un mecanismo idóneo para obtener la protección de los derechos fundamentales vulnerados.

La Corte Constitucional ha sostenido que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para ventilar disputas de raigambre laboral y reclamar el reintegro de un trabajador, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate<sup>2</sup>. No obstante, consideramos que en el presente caso, las acciones judiciales ordinarias propias de la jurisdicción laboral no son un mecanismo idóneo y eficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados.

En relación con la idoneidad, la Corte ha establecido que el medio de defensa lo es, siempre y cuando sea “*materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales*”<sup>3</sup>. En otras palabras, que el recurso esté diseñado para ese preciso fin y no para otro. Por ejemplo, no sería idóneo un recurso que una vez decidido, así sea resuelto favorablemente, no proteja los derechos fundamentales del ciudadano. Por su parte, eficacia significa que el medio de defensa debe “*estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho*”<sup>4</sup>. Es decir, que una vez resuelto por la autoridad competente, tenga la virtualidad de garantizar oportunamente, a tiempo, el derecho. De poco o nada sirve que el ciudadano cuente con medios de defensa si una vez se deciden, el derecho ya se ha lesionado. Ello tiene que ver con la eficacia de los derechos fundamentales.

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-092 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; Sentencia SU-691 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo; Sentencia T-697 de 2016, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-386 de 2016, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-222 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-211 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-765 de 2015, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Sentencia T-1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-051 de 2018, M.P. Alejandro Linares Cantillo; Sentencia T-222 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-211 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-113 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>4</sup> *Ibid.*

El caso que ocupa a la Corte en esta oportunidad se relaciona con el despido sin justa causa de una profesora universitaria a partir del cual presuntamente se violó su derecho a la libertad de expresión. Como se verá más adelante, la profesora Godoy, mientras ocupó el cargo de profesora en la Universidad de Ibagué, ejerció su libertad de expresión para emprender la defensa de los derechos de las mujeres al interior de la institución, que estaban siendo desconocidos por el acoso sexual y laboral que recibían de trabajadores hombres. Esta forma particular de libertad de expresión está especialmente protegida a la luz de la Constitución Política, por tratarse de un discurso sobre asuntos de interés público, que ostentan la mayor importancia para el adecuado funcionamiento de un estado democrático y pluralista como es el Estado colombiano. De tal manera que esta controversia no se agota con el reclamo de derechos derivados de la legislación laboral, sino que trasciende el orden legal y se convierte en un problema constitucional donde la facultad de despedir sin justa causa a una trabajadora es utilizada para censurar un ejercicio legítimo de su libertad de expresión.

Frente a tal caso, el proceso laboral ordinario no es, por un lado, un mecanismo *idóneo* para tutelar el derecho a la libertad de expresión que alega la accionante en este caso concreto. Lo anterior puesto que tal proceso no está diseñado para proporcionar efectivo remedio a las violaciones a derechos fundamentales que derivaron de la terminación injustificada de relación laboral entre ella y la Universidad de Ibagué. La Corte Constitucional ha señalado que existe una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad, por la vía judicial, de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales. En efecto, la legislación laboral permite la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. De manera que la vía del proceso laboral ordinario, bajo la cual el despido injustificado es admisible, solo podrá conducir a una indemnización de perjuicios. Esta reparación resulta entonces insuficiente cuando el despido injustificado, admisible bajo la legislación laboral, infringe derechos de naturaleza constitucional. En ese caso, acudir a las acciones laborales ordinarias dejaría sin protección los derechos fundamentales. Por lo tanto, es el juez constitucional quien puede conceder el amparo para la protección de esos derechos para los cuales no existe remedio efectivo alcanzable por el medio ordinario<sup>5</sup>.

En particular, la Corte ha reconocido, en sentencias que abordaremos más adelante<sup>6</sup>, que cuando el despido sin justa causa de un profesor universitario compromete derechos como la libertad de expresión, la manera de proteger el derecho es mediante el reintegro del profesor a su cátedra<sup>7</sup>. Este remedio, sin embargo, no podría obtenerse si la accionante acude a las acciones laborales ordinarias, pues bajo las normas laborales aplicables no todo despido sin justa causa puede llevar a que el juez ordene un reintegro. Esto solo puede ocurrir si la persona despedida contaba con alguna estabilidad laboral reforzada, como lo son las mujeres embarazadas, las personas en situación de discapacidad o las personas protegidas bajo el fuero sindical; y siempre que el despido haya ocurrido sin sujeción a los requisitos y procedimientos para el despido de personas con estabilidad laboral reforzada. En el presente caso, Mónica Godoy no contaba con estabilidad laboral reforzada, de manera que la máxima reparación que

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-060 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil; Sentencia T-441 de 1994, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>6</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-667 de 1998, M.P. José Gregorio Hernández Galindo; Sentencia T-060 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil; Sentencia T-535 de 2003, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

<sup>7</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-060 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

puede obtener de un proceso laboral ordinario sería una indemnización de perjuicios, que no es una forma de reparación adecuada para la vulneración de derechos fundamentales como la libertad de expresión.

Por otro lado, consideramos que la vía del proceso laboral ordinario tampoco es un mecanismo *eficaz* para la protección de los derechos presuntamente vulnerados, pues según las particularidades del caso concreto, esta vía no permite proteger de manera oportuna el derecho a la libertad de expresión de la accionante. Como ya mencionamos, la accionante ejercía su derecho a la libertad de expresión para promover los derechos humanos al interior de la Universidad de Ibagué y para denunciar el acoso sexual y laboral de los que las mujeres (trabajadoras y estudiantes) eran víctimas dentro de la institución. Como consta en el expediente, el acoso laboral y sexual contra las trabajadoras de servicios generales de la universidad, que fue denunciado por la accionante, continúa al día de hoy, sin que exista respuesta efectiva de investigación, seguimiento, control o sanción por parte de las directivas de la Universidad de Ibagué. El rector de la institución afirmó, según consta en la sentencia de primera instancia, que no existen registros de quejas interpuestas por acoso laboral y abusos, a pesar de que la accionante allegó pruebas documentales de que dichas quejas habían sido radicadas y no habían sido tramitadas debidamente. Asimismo, afirmó el rector de la institución que el proceso disciplinario contra el instructor del gimnasio de la universidad, al haber sido acusado de abusar sexualmente de una estudiante, no culminó por causa de la renuncia del trabajador. Todo lo anterior indica que, y como profundizaremos más adelante, las instancias universitarias no están protegiendo efectivamente a las trabajadoras y estudiantes víctimas de acoso laboral y acoso y abuso sexual perpetrados por trabajadores de la institución al interior de ella.

Bajo este contexto, el ejercicio de la libertad de expresión a favor de la defensa de los derechos de las mujeres en la institución que venía ejerciendo la profesora Mónica Godoy adquiere mayor relevancia. De constatar esta Corte que su despido injustificado corresponde a un acto de censura de la actividad de defensa de los derechos humanos que venía realizando, una reparación integral de este derecho debe incluir el reintegro inmediato de la actora, de tal manera que pueda seguir defendiendo los derechos de las trabajadoras que siguen estando amenazados al día de hoy, sin respuesta efectiva de la misma Universidad de Ibagué. La Corte ha reconocido la imperiosidad del reintegro de profesores que han sido desvinculados como represalia por expresar públicamente críticas a la institución universitaria. En la Sentencia T-535 de 2003 y en el Auto 096 de 2004, que resolvió una solicitud de nulidad en su contra, la Corte estudió el caso de un profesor de la Universidad de los Andes que en 1997 había criticado al rector del momento y fue despedido simultáneamente a tales críticas, pero que interpuso la acción de tutela en el 2002. En ese caso la Corte declaró la tutela como improcedente, pero reconoció que a finales de 1997 tendría sentido la protección constitucional, *“pues se aseguraría que el ciudadano Montenegro García pudiese controvertir desde su cargo los programas de la universidad y los proyectos políticos del ex rector”*<sup>8</sup>. Ello confirma que, semejante al caso concreto, una efectiva protección de la libertad de expresión de la profesora Mónica Godoy requiere de un reintegro inmediato para permitir a la accionante retomar su labor de defensa de los derechos humanos.

---

<sup>8</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-535 de 2003, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; Auto 096 de 2004, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes.

En virtud de lo anterior, consideramos que las acciones laborales ordinarias no son efectivas para remediar los derechos vulnerados pues no solo *no* conducirían al reintegro de la accionante, sino que incluso de hacerlo, este reintegro no ocurriría de manera oportuna, es decir, inmediata. Resultaría inútil entonces ordenar el reintegro de la profesora Mónica Godoy después de todo un proceso laboral ordinario, durante el cual los derechos de las mujeres siguen estando amenazados y vulnerados inadvertidamente, y después del cual probablemente las víctimas y los victimarios hayan sido despedidos, habiendo permitido la consumación de vulneraciones serias de derechos humanos. Por tanto, obligar a la accionante a ir a un proceso ordinario para ser reintegrada implicaría aislarla por un tiempo considerable del ejercicio de la defensa de derechos humanos, mientras que la vulneración de tales derechos continúa y hasta podría recrudecerse. Es por lo anterior que solo el amparo que puede otorgar el juez constitucional en sede de tutela constituye el mecanismo *idóneo* y *eficaz* para la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

### **3. EL DESPIDO INJUSTIFICADO DE LA ACCIONANTE NO SE ENCUENTRA AMPARADO POR LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y CONSTITUYE UN ACTO DE CENSURA DEL EJERCICIO DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS QUE VULNERA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LA ACCIONANTE**

En esta segunda sección argumentaremos que la actividad de defensa de los derechos humanos de la accionante es un ejercicio de la libertad de expresión especialmente protegido por tratarse de un discurso de asuntos de interés público. De allí demostraremos que el despido de Mónica Godoy de su cargo de profesora, desde el cual ejercía la defensa de los derechos de las mujeres al interior de la institución educativa en la que trabajaba, no está amparado bajo la autonomía universitaria que le asiste a la Universidad de Ibagué, y constituye una vulneración a su libertad de expresión.

#### ***3.1. La actividad de defensa de los derechos humanos de la accionante es un ejercicio de la libertad de expresión especialmente protegido por tratarse de un discurso de asuntos de interés público***

La libertad de expresión se encuentra establecida en el artículo 20 de la Constitución Política, que garantiza a toda persona “*la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación*”. Esta misma garantía hace parte del derecho internacional de los derechos humanos, integrado al bloque de constitucionalidad<sup>9</sup>. Por su parte, la Corte Constitucional ha reconocido que la libertad de expresión es, “*un presupuesto cardinal de las sociedades políticas abiertas, pluralistas y democráticas*”<sup>10</sup>. Como consecuencia de ese lugar privilegiado de la libertad de expresión para el orden constitucional, este derecho comprende una serie de presunciones constitucionales, a saber: (i) la presunción de cobertura de toda expresión por el ámbito de protección constitucional de la libertad de expresión; (ii) la sospecha de inconstitucionalidad de toda limitación de la libertad de expresión; (iii) la presunción

---

<sup>9</sup> El artículo 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconocen el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento y de expresión, que comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

<sup>10</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

de primacía de la libertad de expresión sobre otros derechos, valores o intereses constitucionales con los cuales pueda llegar a entrar en conflicto; (iv) y la presunción de que los controles al contenido de las expresiones constituyen censura<sup>11</sup>.

Si bien toda expresión está *prima facie* amparada por la libertad de expresión, se ha reconocido que ciertos discursos son merecedores de especial protección constitucional, lo cual tiene efectos directos sobre el margen de posibles limitaciones que admiten tales formas de expresión<sup>12</sup>. En particular, las expresiones que contribuyen al debate abierto sobre asuntos de interés público reciben el mayor grado de protección constitucional, a tal punto que, en principio, cualquier intento de restricción, previa o posterior, de estas modalidades de expresión constituye censura<sup>13</sup>. La protección reforzada de este tipo de discurso se debe a que, como lo ha manifestado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “*el funcionamiento de la democracia exige el mayor nivel posible de discusión pública sobre el funcionamiento de la sociedad y del Estado en todos sus aspectos, esto es, sobre los asuntos de interés público*”<sup>14</sup>. Asimismo, la Corte Constitucional ha reconocido que este tipo de discursos suelen ser los más amenazados, incluso en las democracias más vigorosas, por cuanto quienes detentan mayor poder social, político o económico pueden llegar a ser afectados por tales formas de expresión y, en consecuencia, verse tentados a movilizar su poder para censurar dichas manifestaciones y reprimir a sus autores<sup>15</sup>.

El discurso de promoción y defensa de los derechos humanos es un discurso sobre asuntos de interés público, en la medida en que contribuye a la discusión pública sobre el funcionamiento de la sociedad y el Estado. Como profundizaremos más adelante, las manifestaciones que buscan informar acerca de los derechos humanos, exigir a las autoridades públicas y privadas su respeto y protección y denunciar sus violaciones, conforman un discurso que busca hacer efectivos los derechos y libertades que son la esencia de los regímenes democráticos. En ese sentido, “*los defensores y defensoras de derechos humanos coadyuvan la función que corresponde en primera instancia al Estado tendiente a la promoción y búsqueda progresiva de la realización de los derechos humanos*”<sup>16</sup>. Es por lo anterior que el discurso enmarcado en el ejercicio de la defensa de los derechos humanos, en tanto un discurso de interés público, merece una protección constitucional reforzada que no admite, en principio, censura por parte de ninguna autoridad pública o particulares.

*La Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos*, aprobada por la Asamblea de Naciones

---

<sup>11</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-087 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz; Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; Sentencia T-015 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-628 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>12</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; Sentencia T-904 de 2013, M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-015 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>13</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; Sentencia T-904 de 2013, M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-015 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>14</sup> *Marco jurídico interamericano sobre el derecho a la libertad de expresión*. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (OEA documentos oficiales; OEA Ser.L/V/II CIDH/RELE/INF.)(OAS official records; OEA Ser.L/V/II CIDH/RELE/INF.) ISBN 978-0-8270-5457-8. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/temas/estandares.asp>

<sup>15</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>16</sup> Corte Constitucional, Auto 098 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



Unidas en marzo de 1999, resalta el papel fundamental de la libertad de expresión como presupuesto para la defensa de los derechos humanos. El artículo 6 dispone que toda persona tiene derecho, individualmente, a recabar y obtener información sobre los derechos humanos; a publicar, impartir o difundir libremente a terceros opiniones, informaciones y conocimientos relativos a los derechos humanos; a estudiar, debatir y opinar sobre si esos derechos humanos se observan, tanto en la ley como en la práctica, y a difundir esas cuestiones al público por los medios adecuados. Asimismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en su primer y segundo *Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los derechos humanos en las Américas* (2006 y 2011), destaca la libertad de expresión como uno de los derechos consustanciales a la labor de las defensoras y defensores de derechos humanos y revela las múltiples formas en que aquél sufre limitaciones por acciones y omisiones de los Estados frente los defensores y defensoras de derechos humanos.

El caso que ocupa a la Corte en esta oportunidad versa sobre una profesora universitaria que ejerció su derecho a la libertad de expresión para llevar a cabo la defensa de los derechos humanos de las mujeres en la Universidad de Ibagué. Según consta en el expediente del proceso de la referencia, Mónica Godoy, mientras ocupó su cargo de profesora en la Universidad de Ibagué, se dedicó a la formación de hombres y mujeres del cuerpo de vigilancia de la institución para prevenir y reducir el acoso y el abuso sexual mediante talleres; a recabar y obtener información sobre los casos de acoso sexual y laboral de los que varias trabajadoras y estudiantes eran víctimas por parte de trabajadores de la institución; a denunciar tales casos de acoso sexual y laboral mediante la elaboración de un informe que dio a conocer a las directivas universitarias; a exigir que tales casos de acoso sexual se investigaran y sancionaran por parte de las instancias universitarias y públicas competentes; y a emitir opiniones sobre la forma en que las directivas universitarias abordaron los casos de acoso sexual y laboral denunciados por ella. Todas estas acciones constituyen un ejercicio de los derechos a expresar y difundir el pensamiento y las opiniones, y a informar y recibir información que consagra el artículo 20 de la Constitución Política. Más allá de ello, constituye un ejercicio del derecho a la libertad de expresión puesto al servicio de la promoción y defensa de los derechos humanos.

A la luz de los fundamentos jurídicos resaltados y los hechos del caso concreto, consideramos que la expresión de informaciones, opiniones y denuncias que hizo Mónica Godoy, accionante en el proceso de la referencia, son formas de expresión protegidas por la libertad de expresión establecida en el artículo 20 de la Constitución Política. En consecuencia, dichas formas de expresión gozan de las presunciones constitucionales propias de la libertad de expresión. Así, en caso de una tensión entre dicho ejercicio de la libertad de expresión y otro derecho o garantía constitucional, la libertad de la accionante para defender los derechos humanos deberá prevalecer. Adicionalmente, consideramos que por tratarse de un discurso de defensa de los derechos humanos, que constituye un discurso sobre asuntos de interés público, este se encuentra especialmente protegido a la luz del texto constitucional y del derecho internacional de los derechos humanos. De tal manera que cualquier intento de restricción de la actividad de defensa de derechos humanos de Mónica Godoy se considerará, en principio, censura, y por ende, deberá ser proscrita por el juez constitucional.

### ***3.2. El despido de la accionante no está amparado bajo la autonomía universitaria y constituye una restricción de la libertad de expresión***

En principio, debido al lugar privilegiado de la libertad de expresión en el ordenamiento constitucional, cualquier intento de restricción de la misma se sospecha de inconstitucional. No obstante, esto no quiere decir que la libertad de expresión sea un derecho absoluto. Esta puede eventualmente estar sujeta a limitaciones, cuya finalidad sea preservar otros derechos, valores e intereses constitucionalmente protegidos con los cuales puede llegar a entrar en conflicto. No obstante, cuando el ejercicio de la libertad de expresión entre en conflicto con otros derechos, valores o principios constitucionales, su posición privilegiada exige que se haya de otorgar, en principio, una primacía a la libertad de expresión. Dicha primacía cesará cuando se demuestre que el otro derecho, valor o principio constitucional adquiere mayor peso en el caso concreto, a la luz de las circunstancias generales en que el conflicto se ha suscitado<sup>17</sup>.

En este orden de ideas, para el que el despido sin justa causa de Mónica Godoy pueda tenerse como constitucionalmente válido, este debe estar amparado en otro derecho, valor o principio constitucional. La decisión de la Universidad de Ibagué de desvincularla de su planta profesoral podría estar sustentada en la garantía de autonomía universitaria que establece el artículo 69 constitucional. Esta norma reconoce en forma expresa la autonomía de los centros de educación superior, como una garantía institucional que busca preservar la libertad académica y el pluralismo ideológico, en los cuales se fundamenta el Estado Social de Derecho (C.P. art. 1º)<sup>18</sup>. Así, la autonomía universitaria es el fundamento de la potestad de las universidades de darse sus propios estatutos y de la facultad de definir libremente la filosofía y su organización interna<sup>19</sup>.

Una de las dimensiones en que se proyecta la autonomía universitaria es la potestad para dotarse de su propia organización interna, lo cual se concreta en las normas de funcionamiento y de gestión administrativa, en el sistema de elaboración y aprobación de su presupuesto, la administración de sus bienes, la selección y formación de sus docentes, entre otras<sup>20</sup>. En relación con esto último, la facultad de autogobierno concedida por la Carta Política a las universidades para regular sus procesos administrativos internos, sus normas académicas y su concepción ideológica, se encuentra limitada por la Constitución y el respeto a los derechos fundamentales de la comunidad universitaria<sup>21</sup>.

La Corte Constitucional ha reconocido que la libertad de expresión es uno de esos derechos que limita y condiciona la autonomía universitaria, particularmente cuando esta pretende sustentar la desvinculación de profesores que emiten críticas públicamente sobre asuntos universitarios. En la sentencia SU-667 de 1998, la Corte Constitucional

---

<sup>17</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-063 de 2017, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Sentencia T-546 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Sentencia T-015 de 2015, M.P. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; Sentencia SU-1721 de 2007, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>18</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-310 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>19</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-097 de 2016, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-277 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo; Sentencia T-141 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-310 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>20</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-310 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>21</sup> *Ibid.*

revisó una acción de tutela interpuesta por un profesor de la Universidad de Medellín, quien alegaba haber sido despedido por las repetidas críticas manifestadas por él hacia la política académica de la institución. En esa oportunidad, la Corte reconoció que la manifestación de sus discrepancias frente asuntos del interés del alumnado y la misma universidad eran un ejercicio legítimo de la libertad de expresión. Entonces, luego de corroborar que los fundamentos del despido no estaban fundamentados en los alegados incumplimientos del profesor y que este se había dado sin haberle brindado oportunidad alguna de defensa, la Corte decidió tutelar el derecho a la libertad de expresión del accionante y ordenar su reintegro.

Al respecto la Corte estimó que el respeto por la libertad de expresión no solo le corresponde al Estado sino que también es exigible a cualquier autoridad en capacidad efectiva de ‘gobierno’ dentro de las distintas agrupaciones y entidades públicas o privadas, y que estas, *“no pueden impedir, interferir, obstruir, obstaculizar ni sancionar el libre flujo de la expresión individual o colectiva en sus diversas modalidades”*<sup>22</sup>. Además, precisó:

*“La autonomía universitaria, que se consagra en la Constitución justamente en guarda de la libertad de los entes educativos superiores frente al Estado, no puede ser usada como instrumento retaliatorio o de persecución contra el personal docente ni contra los estudiantes, para ahogar o cercenar, las manifestaciones de sus libertades y derechos esenciales” (énfasis fuera del texto).*

Este razonamiento fue seguido por la Corte posteriormente en la sentencia T-060 de 2000<sup>23</sup>. En esta ocasión, la Corte revisó la acción de tutela interpuesta por un profesor de la Universidad Industrial de Santander cuyo contrato no fue renovado luego de haber participado en el proceso para elegir al nuevo Director de la Escuela de Derecho de dicha universidad, proceso frente al cual manifestó públicamente sus críticas. La Corte constató, por un lado, que la institución no esgrimió ninguna razón, académica o administrativa, para fundamentar la terminación del contrato y que el profesor no tenía amonestaciones disciplinarias o académicas. Y por otro lado, que el despido había sucedido justo después de la controversia alrededor del proceso de selección del nuevo Director de la Escuela de Derecho. Así, la Corte consideró que era difícil aceptar que la desvinculación del profesor estuviera por completo desligada de la expresión de sus discrepancias con autoridades universitarias, y en razón de ello tuteló el derecho a la libertad de expresión del accionante y ordenó su reintegro. Las sentencias mencionadas muestran que cuando se termina un contrato laboral de un docente universitario de tal forma que se castigue una manifestación previa de discrepancias con asuntos de la universidad, dicho despido escapa el ámbito que cubre la garantía de autonomía universitaria y constituye un acto de censura prohibido expresamente por la Constitución.

Frente al caso bajo estudio, según consta en el expediente, el 17 de agosto de 2017 la Universidad de Ibagué decidió terminar anticipada y unilateralmente el contrato laboral a término fijo que había celebrado con Mónica Godoy. Este contrato terminó sin justa causa, por lo que la Universidad de Ibagué pagó la indemnización que ordena el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. No existe constancia escrita de las razones que

---

<sup>22</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-667 de 1998, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>23</sup> M.P. Rodrigo Escobar Gil.

llevaron a la Universidad de Ibagué a despedir a la profesora Godoy. La única referencia al respecto consta en el escrito de acción de tutela, en el que la accionante afirma que la razón del despido que se le manifestó el día de la terminación fue que “*su estilo no encajaba con la institución*”. Adicionalmente, las afirmaciones de la accionante frente a que no se le garantizó su derecho a la defensa, a que no se respetó el Estatuto Profesorial de la institución con su despido y que nunca tuvo un proceso disciplinario abierto ni sanciones durante la vigencia de su contrato con la Universidad de Ibagué, no fueron refutadas por esta última.

Al respecto, consideramos importante enfatizar que el mismo Estatuto Profesorial, en su artículo 41, obliga a la Universidad de Ibagué a que, en caso de retiro de un profesor de carrera académica por decisión unilateral, tal decisión esté motivada en una “*evaluación deficiente de su desempeño académico o de su comportamiento [...] así como por cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, de los reglamentos particulares de la Universidad, de este Estatuto o del reglamento interno de trabajo*”<sup>24</sup>. Es decir, que los mismos reglamentos internos de la Universidad de Ibagué, adoptados bajo la garantía constitucional de autonomía universitaria para adoptar las normas de funcionamiento interno, requerían que el despido de la profesora Mónica Godoy estuviera justificado en razones mucho más allá de la simple incompatibilidad de estilos entre la profesora y la Universidad<sup>25</sup>.

Bajo estos hechos, es claro que no existen justificaciones para el despido de la accionante fundamentados en sus calidades académicas, profesionales o humanas, o en la aplicación de sanciones disciplinarias. Pero además, no debe pasarse por alto que dicho despido se produjo dentro del giro de acontecimientos que rodearon la denuncia de casos de acoso sexual y laboral que ocurrían al interior de la universidad de la que la accionante se abanderó. En ese orden de ideas, no hay elementos de juicio que permitan aceptar que la desvinculación de la profesora Godoy estuvo desligada de su labor de defensa de los derechos de las mujeres en la institución. Por el contrario, esta situación fáctica permite concluir, siguiendo el razonamiento de esta Corte en sentencias como la SU-667 de 1998 y la T-060 de 2000, que la prerrogativa de terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa, prevista en la legislación laboral, fue utilizado por la accionada como un instrumento de censura de la actividad de defensa de derechos humanos de profesora Godoy.

En este punto cabe resaltar que los actos de censura son aún más reprochables al haberse dado al interior de una universidad. En la mencionada sentencia SU-667 de 1998, la Corte consideró que los miembros de toda comunidad son deliberantes y gozan de la plena libertad para exponer en público sus concepciones y asumir posiciones críticas en torno a los asuntos objeto del interés colectivo. La Corte afirmó en la sentencia de unificación:

*“Si lo dicho es aplicable por regla general a todo grupo humano, con mayor razón se espera de la muy característica comunidad establecida alrededor de la Academia. La Universidad, ámbito natural y propicio para el libre curso de las ideas y para la creación, fomento y expansión de opiniones y tendencias, debe ser, como demostración de su papel y de su genuina responsabilidad, escenario*

---

<sup>24</sup> El Estatuto Profesorial de la Universidad de Ibagué resta en el expediente, y corresponde a la prueba 38 aportada por la accionante junto con la acción de tutela.

<sup>25</sup>

*abierto y libre en cuyo seno se pueda pensar con amplitud, discutir, controvertir, oponer criterios, adelantar análisis, detectar y denunciar anomalías, deliberar con amplitud, formar opiniones y divulgarlas y, por supuesto, adoptar, en todos los temas, las más variadas posiciones*<sup>26</sup>.

Así, resulta en un contrasentido censurar la libertad de expresión que se ejerce a favor de la defensa de los derechos humanos en una universidad, lugar por excelencia de la producción del conocimiento para mejorar las condiciones de la sociedad y contribuir a la realización de los derechos humanos.

En conclusión, consideramos que el despido injustificado de Mónica Godoy no puede ampararse bajo la autonomía universitaria que le asiste a la Universidad de Ibagué, en la medida en que las facultades que dicha autonomía garantiza no pueden ir en desmedro de derechos constitucionales del rango de la libertad de expresión, menos aun cuando el ejercicio de esta libertad se encuentra especialmente protegida por ser un discurso de interés público. Y en efecto, en el caso concreto, el despido no solo *no* está amparado por la autonomía universitaria sino que este fue utilizado como instrumento para censurar el ejercicio de la libertad de expresión de la accionante, encaminado a defender los derechos de trabajadoras y estudiantes al interior de la institución. Esta conducta de censura es aún más reprochable en un contexto universitario, cuya esencia radica en el libre flujo de ideas y pensamientos para contribuir a la realización de los derechos humanos y el progreso social. Con esta acción la Universidad de Ibagué interrumpió un debate importante sobre la protección de los derechos de las mujeres de la comunidad universitaria con lo cual se afectó incluso la autonomía universitaria, entendida como una garantía para el desarrollo del conocimiento y no como una patente de corso para despedir a profesoras críticas de la acción u omisión de las directivas universitarias.

#### **4. EL DESPIDO DE LA ACCIONANTE CONSTITUYE UN DESCONOCIMIENTO DEL DEBER DE PROTEGER DEFENSORES Y DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS, EN ESPECIAL MUJERES DEFENSORAS DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES**

Como se ha argumentado previamente, la actividad de defensa de los derechos humanos por parte de la accionante merece una protección reforzada a la luz de la libertad de expresión, por tratarse de un discurso de interés público. En adición a lo anterior, en este apartado mostraremos que la protección que el Estado y la sociedad le deben a quienes se dedican a la defensa de los derechos humanos es aún más importante cuando se trata de mujeres defensoras de los derechos de las mujeres. Con base en ello, consideramos que la Universidad de Ibagué desconoció su deber de dar protección a la profesora Mónica Godoy por ejercer la defensa de los derechos humanos, pero especialmente por tratarse de una mujer defensora de derechos de las mujeres.

De manera general, la labor de los defensores y defensoras de derechos humanos es de especial interés para el Estado, pues aquellos coadyuvan en el cumplimiento de la función que recae en este de proteger los derechos humanos. La Corte Constitucional ha destacado el papel fundamental que tienen los individuos y organizaciones defensoras de derechos humanos, en la construcción y mantenimiento de los estados democráticos, *“y particularmente en aquellos Estados en donde la violencia generalizada, el conflicto armado y la aspiración por la convivencia plural resaltan la importancia de la*

---

<sup>26</sup> *Ibid.*

*contribución ciudadana a la efectiva eliminación de todas las formas de vulneración de los derechos humanos*<sup>27</sup>. En efecto, las organizaciones defensoras de derechos humanos son cruciales en la construcción del debate democrático al reportar y denunciar, ante escenarios y organismos nacionales e internacionales, las violaciones individuales o colectivas de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario<sup>28</sup>.

Desde el plano internacional, el reconocimiento de la importancia de la labor de los defensores y defensoras de los derechos humanos, y de las responsabilidades de los Estados y la sociedad de proteger dicha labor, ha ido aumentando. La mencionada *Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos*, aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en marzo de 1998, es una guía significativa frente a los derechos de los defensores y defensoras de los derechos humanos y los deberes del Estado frente a los mismos. Cabe destacar que esta declaración se dirige no solo a los Estados y los defensores de los derechos humanos sino a todos, y señala que todos tenemos una función que desempeñar como defensores de esos derechos, y destaca la existencia de un movimiento mundial en el que todos estamos inmersos. Respecto de este instrumento internacional, la Corte ha dicho que si bien no es jurídicamente vinculante en el ordenamiento jurídico colombiano, ni en el sistema de fuentes formales del derecho internacional público, se constituye en una pauta de interpretación importante para la labor de protección de los derechos fundamentales que recae sobre el juez constitucional<sup>29</sup>.

Por otro lado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expidió en marzo de 2017 la declaración de *Defensores de los derechos humanos y derechos económicos, sociales y culturales*. En ella el Comité afirma que los Estados tienen la responsabilidad de garantizar la protección efectiva de los defensores de los derechos humanos frente a todo tipo de abusos, violencia y represalias de que puedan ser objeto en el desempeño de su labor destinada a promover la efectividad de esos derechos. Igualmente, identificó una serie de medidas específicas que deben adoptar los Estados para salvaguardar la labor de los defensores de los derechos humanos.

En Colombia, la Corte Constitucional ha reconocido que debido al tipo de tareas y actividades que desempeñan quienes ejercen la defensa de los derechos humanos y por la función que cumplen dentro de la sociedad, estos se encuentran en una condición particular de exposición a un riesgo extraordinario y son más vulnerables a la amenaza y violación constante de sus derechos y libertades<sup>30</sup>. En consecuencia, el deber del Estado de promover y garantizar la labor que desarrollan los defensores de derechos humanos incrementa. En ese sentido, en la Sentencia T-1191 de 2004, la Corte señaló que **los defensores y defensoras de derechos humanos tienen el estatus de sujetos de especial protección constitucional**. Ello supone para el Estado la incorporación de

---

<sup>27</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-555 de 2017, M.P. (e) Iván Humberto Escruera Mayolo; Sentencia T-124 de 2015, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; Sentencia T-1191 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>28</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1191 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>29</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-224 de 2017, M.P. Alberto Rojas Ríos; Sentencia C-555 de 2017, M.P. (e) Iván Humberto Escruera Mayolo; Sentencia T-124 de 2015, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

<sup>30</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-555 de 2017, M.P. (e) Iván Humberto Escruera Mayolo; Sentencia T-124 de 2015, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

obligaciones positivas y negativas. Las primeras deben estar encaminadas a que las autoridades competentes actúen con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar todo tipo de violación de los derechos de estas personas. Mientras tanto, las negativas aluden a que las actuaciones estatales deben realizarse con la debida diligencia para evitar incurrir en una violación de los derechos humanos, y más aún está obligado a evitar cualquier tipo de actividad que pueda ampliar el grado de exposición a riesgos extraordinarios de los defensores y defensoras de los derechos humanos<sup>31</sup>.

Ahora bien, el riesgo de dedicarse a la defensa de los derechos humanos aumenta todavía más cuando se trata de mujeres defensoras de derechos humanos. La Corte ha manifestado que no debe perderse de vista que, sociológicamente, como consecuencia de la sociedad patriarcal y la situación de violencia que han predominado en Colombia, las mujeres han sido objeto de constante discriminación. Es por ello que para la Corte, las defensoras de derechos humanos gozan de una protección reforzada, en razón a su derecho a vivir dignamente, libres de toda forma de discriminación y de violencia<sup>32</sup>.

La especial vulnerabilidad que experimentan las mujeres defensoras de derechos humanos ha sido reafirmada por Naciones Unidas y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Frente a la primera, la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la situación de los defensores de derechos humanos indicó, en 2010, que las defensoras de derechos humanos corren más riesgos de estar sometidas a ciertas formas de violencias, prejuicios, repudio y otro tipo de violaciones que sus contrapartes masculinos. Ello suele deberse a que se considera que las defensoras cuestionan unas normas socioculturales, tradiciones, percepciones y estereotipos aceptados acerca de la feminidad, la orientación sexual y el papel y la condición de la mujer en la sociedad. Asimismo, agregó que en todas las regiones del mundo, los defensores, incluidas las defensoras y quienes trabajan en pro de los derechos de la mujer o las cuestiones de género, siguen siendo víctimas de intimidación, amenazas, asesinatos, desapariciones, torturas y malos tratos, detenciones arbitrarias, vigilancia, acoso administrativo y judicial y, de manera más general, de estigmatización por parte de agentes estatales y no estatales. En consecuencia, insistió en que los Estados tienen la responsabilidad primordial de desarrollar mecanismos y de adoptar medidas específicas para proteger a las defensoras, y a los defensores de los derechos humanos en general<sup>33</sup>.

En aras de lo anterior, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, el 18 de diciembre de 2013, la *Resolución sobre protección de las defensoras de derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer*. En ella, la Asamblea General exhorta a los Estados a que actúen con la diligencia debida para prevenir las violaciones y los abusos de los derechos de las defensoras de los derechos humanos, y en general a que fortalezcan y apliquen las medidas jurídicas, normativas y de otra índole que promuevan la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de las mujeres

---

<sup>31</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-555 de 2017, M.P. (e) Iván Humberto Escrucería Mayolo; Sentencia T-124 de 2015, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; Sentencia T-1191 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>32</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-124 de 2015, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; Sentencia T-234 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<sup>33</sup> Naciones Unidas. “Informe de la Sra. Margaret Sekaggya, Relatora Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos”. A/HRC/16/44. 20 de diciembre de 2010. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/178/73/PDF/G1017873.pdf?OpenElement>

y su autonomía, y a que fomenten y protejan su igualdad de participación, plena actuación y liderazgo en la sociedad, incluso en la defensa de los derechos humanos<sup>34</sup>.

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en sus primer y segundo *Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los derechos humanos en las Américas* (2006 y 2011), calificó a las mujeres como uno de los grupos de especial indefensión y resaltó el derecho de las mujeres a estar exentas de violencia en la esfera pública y en la esfera privada, consagrado en el artículo 3° de la Convención de Belém do Pará. En particular, puso de presente que en razón del género, las defensoras de derechos humanos son víctimas de intimidación sistemática, persecución, secuestro, tortura y abuso sexual, así como otras formas de discriminación específica y violencia física, psicológica y sexual. También, reconoció la vulnerabilidad del trabajo de las mujeres que defienden específicamente los derechos humanos de las mujeres, pues se trata de una circunstancia que, como ya se dijo, agrava la situación de riesgo, a la vez que las expone a un factor más de discriminación entre las múltiples discriminaciones de las que son víctimas las mujeres<sup>35</sup>.

Aunado a todo lo anterior, el derecho internacional de los derechos humanos, que conforma el bloque de constitucionalidad, ofrece un marco jurídico consolidado de obligaciones estatales para proteger los derechos de las mujeres, incluidas las defensoras de tales derechos. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) obliga a los Estados Parte a adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, para lo cual deberán tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (art. 2(e)). Además, los obliga a tomar todas las medidas apropiadas en las esferas política, social, económica y cultural para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (art. 3). Asimismo, consagra la obligación de los Estados Parte de tomar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (art. 5). Tales obligaciones atañen a las defensoras de derechos humanos, toda vez que imponen a los Estados obligaciones para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, incluyendo aquellos que le permiten ejercer su labor como la libertad de expresión, y para erradicar prejuicios e ideas estereotipadas sobre la labor de defensa de derechos humanos que

---

<sup>34</sup> Naciones Unidas. “Promoción de la Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos: protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer”. A/RES/68/181. 18 de diciembre de 2013. Disponible en:

[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/68/181&referer=http://www.un.org/depts/dhl/resguide/r68\\_resolutions\\_table\\_en.htm&Lang=S](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/68/181&referer=http://www.un.org/depts/dhl/resguide/r68_resolutions_table_en.htm&Lang=S)

<sup>35</sup> CIDH, “Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los derechos humanos en las Américas”. OEA/Ser.L/V/II.124. 7 de marzo de 2006. Disponible en: <http://www.cidh.org/countryrep/Defensores/DEFENDERS.SPANISH.pdf>; CIDH, “Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los derechos humanos en las Américas”. OEA/Ser.L/V/II. 31 de diciembre de 2011. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/defensores2011.pdf>.



ejercen las mujeres que las ponen en mayores situaciones de vulnerabilidad frente a los hombres.

Paralelamente, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) establece una serie de obligaciones para proteger los derechos humanos de las mujeres, incluyendo a las mujeres que ejercen la defensa de los derechos humanos. En relación con el caso concreto, dicha convención comprende dentro de la definición de violencia contra la mujer el abuso sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo (art. 2). Consecuentemente, los Estados Parte tienen la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (art. 7). Por otro lado, la Convención prevé una serie de derechos de las mujeres, incluyendo el derecho a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, que acarrea para los Estados la obligación de brindar total protección a estos (art. 5). Cabe agregar que los derechos de las mujeres consagrados por la Convención de Belém do Pará son derechos por cuya protección las defensoras de derechos humanos luchan. Y correlativamente, la labor que ejercen las defensoras de derechos humanos contribuye al cumplimiento de los deberes que tienen los Estados a la luz de tal convención. De tal manera que con el ejercicio de sus propios derechos, las defensoras de derechos humanos contribuyen al cumplimiento integral de la Convención de Belém do Pará. Así, garantizar la labor de las defensoras de derechos humanos cobra aún mayor relevancia.

En vista de todo lo anterior, es claro que los Estados tienen la responsabilidad de reconocer la especial situación de las mujeres que defienden derechos humanos, específicamente los derechos de las mujeres, y de tomar medidas específicas para prevenir, investigar y sancionar violaciones a sus derechos. A la luz de dichas obligaciones es que nos permitimos afirmar que el caso bajo estudio, que involucra la infracción de derechos fundamentales de una defensora de derechos de las mujeres al interior de una universidad, amerita la intervención del juez constitucional, como parte del Estado, para proteger y garantizar sus derechos fundamentales. Asimismo, consideramos esta una oportunidad para que la Corte Constitucional consolide su jurisprudencia respecto de la protección que merecen los defensores y defensoras de derechos humanos, en particular las mujeres defensoras de los derechos de las mujeres, cuya actividad no puede ser objeto de censura por parte de particulares, por ejemplo, mediante el despido de las mismas de sus trabajos.

Por otro lado, consideramos que la obligación de proteger a los defensores de derechos humanos no recae únicamente en el Estado. En el caso concreto, la Universidad de Ibagué, en su posición de institución prestadora del servicio de educación superior, lugar por excelencia del libre flujo de ideas y pensamientos, así como en su posición de empleador de la profesora Mónica Godoy, tiene también el deber de ofrecer protección a quienes desde el interior de la institución defienden los derechos humanos de las personas vinculadas a ella, ya sea como docentes, administrativos o estudiantes. Esto se fundamenta no solo en los instrumentos internacionales referidos, que enfatizan en la labor de los miembros de la sociedad en la protección de los defensores y defensoras de derechos humanos, sino también en el artículo 1 de la Constitución Política, que funda el Estado social de derecho en *“la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”*. Esta solidaridad, y en general el deber de proteger a la accionante en su calidad de defensora de los derechos humanos, fue desconocido por la

institución accionada, quien censuró dicha actividad mediante el despido injustificado de aquella.

En síntesis, el derecho internacional y nacional relativo a la protección de los defensores y defensoras de derechos humanos reconocen la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres defensoras de derechos humanos, y especialmente cuando ellas defienden los derechos de otras mujeres. Lo anterior deriva en que tanto el Estado como los miembros de la sociedad, desde todos sus sectores, tienen un deber especial de proteger a las defensoras de derechos humanos mediante acciones positivas, que prevengan la vulneración de sus derechos, y negativas, evitando incurrir en conductas violatorias de tales derechos. Ello con el fin de propiciar el escenario para que ejerzan la defensa de los derechos humanos, tan central para la construcción y mantenimiento de los estados democrático. Dichos deberes, no obstante, fueron desconocidos por la Universidad de Ibagué al despedir injustificadamente a la profesora Mónica Godoy, quien defendía los derechos de trabajadoras y estudiantes víctimas de acoso y abuso sexual y laboral al interior de la institución, impidiendo el ejercicio de tal labor y profundizando su condición de vulnerabilidad.

##### **5. LA UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ INCUMPLE CON SUS OBLIGACIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES DE CREAR ESPACIOS SEGUROS LIBRES DE ACOSO Y PONE EN RIESGO A SU PERSONAL Y ESTUDIANTES**

En esta sección argumentaremos que los Estados y los empleadores tienen obligaciones específicas para prevenir y corregir el acoso laboral y sexual, y que en el caso en concreto, la Universidad de Ibagué es un espacio que, al contrario de prevenir, tolera el acoso sexual tanto de sus trabajadoras como de las estudiantes. Para ello (i) expondremos las obligaciones que tienen los Estados y los particulares, como a la Universidad de Ibagué, de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo el abuso y acoso sexual del que las mujeres son víctimas; (ii) mostraremos las obligaciones del Estado y de los empleadores, como en este caso la Universidad de Ibagué, de prevenir conductas de acoso laboral y acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular; y (iii) demostraremos que, por un lado, la Universidad de Ibagué incumple con las obligaciones de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en tanto no tiene un mecanismo para tratar el abuso y acoso sexual de estudiantes mujeres, y por otro lado, que como institución empleadora, incumple las obligaciones legales de prevención y sanción del acoso laboral y sexual de sus trabajadoras, puesto que el mecanismo previsto para ellas no es idóneo para dar cumplimiento a tales obligaciones. Así, la falta de mecanismos efectivos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, incluyendo conductas como el acoso sexual, demuestra que la Universidad de Ibagué tolera el acoso sexual y laboral y favorece las condiciones para que estas conductas continúen y se reproduzcan.

### ***5.1 Obligaciones del Estado y de la Universidad de Ibagué de erradicar todas las formas de violencia contra la mujer, incluidas las estudiantes universitarias***

Como hemos mencionado, el derecho internacional de los derechos humanos, que ostenta rango constitucional en virtud del bloque de constitucionalidad, contiene una serie de derechos que protegen a las mujeres de toda forma de discriminación y violencia, y correlativamente, imponen al Estado unas obligaciones para garantizar a las mujeres el goce efectivo de tales derechos. Gracias a este marco normativo, el Congreso de la República expidió la Ley 1257 de 2008, con el fin de adoptar normas 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. En este apartado haremos un barrido de las obligaciones concretas del Estado para garantizar los derechos de las mujeres, pero mostraremos que dichas obligaciones también radican en los particulares, incluidas las instituciones educativas como la Universidad de Ibagué, a quienes compete también el respeto de los derechos de las mujeres y contribuir a la eliminación de la violencia basada en el género al interior de las mismas.

Desde el derecho internacional, la CEDAW y la Convención Belém do Pará hacen parte del marco normativo de los derechos humanos de las mujeres. La primera de ellas se centra en la “discriminación contra la mujer”, que la define 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 de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (art. 1). La Recomendación General número 19 del Comité CEDAW establece que la definición contenida en el artículo 1 comprende, “*actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad*”<sup>36</sup>, incluyendo el acoso sexual.

Respecto de aquellos actos que constituyan discriminación contra la mujer, los Estados deben adoptar medidas legislativas y de cualquier otro carácter para sancionarlos (art. 2(b)), así como tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (art. 2(e)). De la misma manera, la CEDAW obliga a los Estados a tomar todas las medidas apropiadas para garantizar para las mujeres el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre, en las esferas política, social, económica y cultural (art. 3). Más específicamente, la convención requiere la adopción de medidas para asegurarle a la mujer la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación (art. 10). Precisamente en relación con la educación, la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reconoce que la discriminación del derecho a la educación de las niñas persiste, en parte debido al acoso y abuso sexual del que son víctimas dentro de los planteles educativos (párrafo 71). Asimismo, cataloga como una

---

<sup>36</sup> CEDAW, Recomendación General No. 19. “La violencia contra la mujer”. 29 de enero de 1992. Disponible en: [http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf).

forma de violencia contra la mujer cualquier tipo de violencia física, sexual o psicológica, incluyendo violación, abuso y acoso sexual e intimidación, en instituciones educativas, entre otros lugares (párrafo 113)<sup>37</sup>.

Por otro lado, la Convención Belém do Pará se centra en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, cuya definición contempla expresamente el abuso y acoso sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (art. 2). Dicha convención consagra un catálogo de derechos de las mujeres, dentro de los cuales se encuentra el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (art. 4(b)) y el derecho a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6). A su vez, la Convención impone a los Estados la obligación de tomar medidas para erradicar la violencia contra la mujer, entre las cuales se encuentra actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de violencia e incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas para el mismo fin (art. 7).

En cumplimiento con tales obligaciones internacionales, el Congreso de la República adoptó la ya mencionada Ley 1257 de 2008, *“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”*. Esta ley define 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 (art. 2). A su vez, entiende el daño o sufrimiento sexual como las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal (art. 3(c)).

Con el fin de prevenir, sancionar y erradicar formas de violencia y discriminación contra las mujeres, la Ley 1257 de 2008 consagra una serie de derechos de las mujeres, en general (art. 7), y unos derechos específicos para las mujeres víctimas de violencia (art. 8). Entre estos últimos se encuentra el derecho a recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad, así como recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de alguna autoridad. Asimismo, la ley prevé unas obligaciones cuyo cumplimiento asigna a autoridades concretas, según el objeto de que se trate.

Ahora bien, la Ley 1257 de 2008 establece el principio de corresponsabilidad como pauta para la interpretación y aplicación de la ley (art. 6.3). Según este principio, 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. En ese sentido, la ley establece una serie de obligaciones frente a la violencia contra la mujer en cabeza de la sociedad, es decir, de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los

---

<sup>37</sup> Naciones Unidas. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 15 de septiembre de 1995. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales (art. 15). Dichas obligaciones incluyen conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos señalados en la ley, abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres y realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra.

De todo lo anterior se desprende que las obligaciones de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, incluida todo acto de violencia sexual, no solo implican para el Estado la adopción de medidas adecuadas en todos los ámbitos y esferas posibles. También los particulares deben contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres según el sector de la sociedad en el cual sea posible llevar a cabo dicha contribución y según el ámbito de influencia de cada quien.

Todas las formas de violencia contra la mujer deben ser prevenidas, sancionadas y erradicadas tanto del el ámbito público como del privado, así como en todas las esferas de la sociedad. Y considerando que, como fue reconocido por la Plataforma de Acción de Beijing, la violencia sexual impide a las mujeres y niñas el pleno disfrute de su derecho a la educación, consideramos que a las instituciones educativas como la Universidad de Ibagué también les compete la lucha contra todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer, con el fin de proteger sus derechos y libertades, particularmente su derecho a la educación. En ese sentido, le corresponde a esta institución el respeto por todos los derechos de las mujeres al interior de ella, incluyendo a las profesoras, directivas, miembros del personal administrativo y estudiantes, que son mujeres a las cuales se extiende el ámbito de influencia de dicha universidad. Asimismo, es una obligación de la Universidad de Ibagué, en los términos del artículo 15 de la Ley 1257 de 2008, “*realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra*”.

## ***5.2 Obligaciones del Estado y de los empleadores de prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual***

Las leyes nacionales e internacionales crean un marco normativo que protege a las personas de conductas de acoso laboral y sexual desde distintos ámbitos. Para dicho fin, estas normas prevén sanciones para este tipo de conductas, de tal manera que aquellas puedan aplicarse a las personas involucradas en su comisión. Pero más allá de tratar el acoso laboral y sexual de manera individual, el marco normativo internacional y nacional existente parte de la base de que los espacios laborales tienen un papel principal en la reproducción de este tipo de conductas. En consecuencia, las normas extienden la responsabilidad de erradicar el acoso sexual al Estado y a los empleadores y los obliga a tomar medidas concretas para prevenirlo y sancionarlo dentro del lugar de trabajo.

Dicha perspectiva normativa, que incluye el análisis de los espacios laborales más allá de casos de acoso aislados, encuentra un importante sustento teórico en la literatura<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> Para profundizar ver Dalen, Guzmán, Martínez y Chaparro (2018). *Acoso laboral y mujeres en Colombia*. Manuscrito no publicado. Dejusticia. Colombia.

Así por ejemplo, de acuerdo con los autores López Pino, Seco Martín y Ramírez Camacho, el análisis del acoso debe desplazarse de la atención exclusiva a los individuos, hacia la atención al contexto que favorece o da las condiciones de posibilidad para que el acoso se presente. Estos autores encuentran que la estructura de las organizaciones o empresas son pieza clave en el momento de propiciar o desincentivar las prácticas de acoso laboral. Según esta mirada, las lógicas creadas por las organizaciones pueden crear, o bien relaciones de cooperación, horizontalidad o equidad, o bien incentivar interacciones violentas y relaciones de jerarquía y subordinación rígidas y unidireccionales.

El análisis expuesto permite complejizar la definición de acoso laboral, al mostrar cómo el contexto es un factor fundamental en la manera como se estructuran las relaciones laborales. Como bien lo señalan los autores citados, desde este enfoque estructural *“los hechos de acoso no se evalúan como si estos fuesen episódicos y dependientes únicamente de las personalidades de los actores involucrados, sino como parte de la realidad económica y empresarial”*<sup>39</sup>. Por ello, el análisis de un caso de acoso laboral debe tener en cuenta el contexto, esto es, las condiciones estructurales de las organizaciones y empresas, y del sistema económico y social, que propician y definen la naturaleza de las prácticas de acoso.<sup>40</sup>

Es justo por esto que el marco normativo internacional y nacional sobre acoso no termina en la consagración de acoso como un delito imputable a una persona concreta que lo comete, sino que va más allá al imponer al Estado y a los empleadores obligaciones para erradicar aquellas condiciones al interior del lugar de trabajo que propician y favorecen la reproducción del acoso laboral y sexual. Las normas colombianas que se dirigen a los empleadores dejan en claro las obligaciones que estos tienen de prevenir situaciones de este tipo y crear procedimientos internos dentro de sus empresas que garanticen espacios seguros para su empleados y empleadas, so pena de sanciones administrativas.

Con respecto a las obligaciones internacionales que tiene el Estado colombiano en prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual, el marco jurídico internacional tiene su primer precedente con el Convenio 111 de 1960 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual fue ratificado por el Estado Colombiano en el año 1969. Este documento reconoce la discriminación en el ámbito laboral como un grave problema y dispone que este tipo de conductas constituyen una violación a los derechos humanos. Aunque dicho instrumento internacional no hace referencia explícita al acoso sexual, señala en su artículo 1ro que la discriminación en el ámbito laboral puede comprender *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. De esa forma, incluye la categoría sexual como uno de los tipos de discriminación que deben ser tomados en cuenta en materia de empleo y ocupación. En efecto, en la encuesta especial sobre equidad en el empleo reportada en 1996 por el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, este órgano confirmó que el acoso sexual es una forma de discriminación contra las mujeres en el

---

<sup>39</sup> *Ibíd.*, p. 313

<sup>40</sup> López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (Julio-Diciembre de 2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: Una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de Administración*, 24(43), p. 312

trabajo, y señala que se trata de una conducta que socava la igualdad, daña las relaciones laborales e impide la productividad.

Asimismo, el nombrado Convenio 111 contempla en su artículo 2do que todo miembro parte se encuentra obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, *“por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*. En consecuencia, el Estado colombiano como Estado Miembro estaría obligado a diseñar e implementar este tipo de políticas teniendo en cuentas las categorías de discriminación mencionadas.

Un segundo precedente es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW de 1979<sup>41</sup> la cual señala en su artículo 11 que: *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”*. Con base en esta disposición, en la Recomendación General número 19 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1992, se advierte expresamente por primera vez el problema de acoso sexual y se proporciona una definición de este. Específicamente el artículo 11 dispone que:

*“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*(...)*

*“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”*

De forma complementaria, la misma Recomendación General 19 hace una serie de recomendaciones en las que insta a los Estados Parte a que incluyan en sus informes *“datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.”* Asimismo, recomienda que adopten las medidas necesarias para prevenir, proteger y sancionar de forma eficaz los actos de violencia contra las mujeres incluida el hostigamiento en el trabajo.

En el mismo sentido, dentro del contexto del sistema de protección regional de derechos humanos vinculante para Colombia, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, más conocida como la Convención Belém do Pará de 1994, dispone en su artículo segundo que el acoso sexual *“en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas”* es una forma de violencia contra la

---

<sup>41</sup> Este convenio fue ratificado por Colombia y resultó incorporado al ordenamiento jurídico mediante la Ley 51 de 1981.

mujer<sup>42</sup>. Esto quiere decir, que los Estados tienen la obligación de condenar todas las formas de violencia contra la mujer, y adoptar todos los medios apropiados para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. De este modo, los desarrollos recientes a nivel internacional se han ocupado específicamente del acoso sexual, dentro de las diferentes formas de acoso descritas previamente, para advertir que este tipo de acoso constituye una violación de derechos humanos, y que los Estados tienen la obligación de adoptar mecanismos para prevenirlo y sancionarlo.

A la luz de este marco internacional, la Corte Constitucional, en sentencias como la T-265 de 2016, ha reconocido que el acoso sexual, le ocurre mayoritariamente a las mujeres, constituye una violación al marco normativo nacional e internacional que debe ser erradicado por el Estado colombiano. Además, reafirmó que el hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo está prohibido en numerosos instrumentos internacionales ratificados por Colombia, así como en varias leyes del Estado colombiano. En este mismo sentido ha fallado la Corte Suprema de Justicia, quien en la sentencia el 31 de enero de 2018, sostuvo que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia, que afecta mayoritariamente a las mujeres cuya erradicación debe asumirse por las sociedades que se consideren justas.

Ante tal desarrollo jurídico internacional respecto de la protección de las personas del acoso laboral y el acoso sexual en el lugar de trabajo, el Congreso de la República expidió la Ley 1010 de 2006 con el fin de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta define acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*. Adicionalmente, señala que las modalidades de acoso pueden darse por maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección.

A pesar de que la Ley 1010 de 2006 no incluyó explícitamente la modalidad de acoso sexual, se puede entender que se encuentra incluida dentro de las conductas definidas como maltrato tales como *“los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias”* o *“las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público”*. Asimismo, cuando se refiere a los atenuantes en su artículo 3º, deja en claro que *“el estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual”*. Lo anterior permite afirmar que para efectos de la Ley 1010 de 2006, los casos de violencia contra la libertad sexual, como el acoso sexual, constituyen un determinado tipo de acoso laboral. Consecuentemente, las disposiciones de dicha ley para erradicar el acoso laboral aplican para el acoso sexual en el lugar de trabajo, como una modalidad del acoso laboral.

Por otro lado, en la Ley 1257 de 2008 queda explícita la prohibición del acoso sexual y su tipificación como tipo penal autónomo. A través de esta ley se adiciona el siguiente artículo al Capítulo Segundo del Título IV del Código Penal: *“Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social,*

---

<sup>42</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”. Disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



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

En síntesis, según las normas nacionales, el acoso sexual es una modalidad de acoso laboral que no se tiene en cuenta para los atenuantes, y además un delito autónomo que se encuentra tipificado en el artículo 210A del Código Penal. En la misma línea, la jurisprudencia colombiana entiende que este delito le ocurre mayoritariamente a las mujeres, constituye una violación al marco normativo nacional e internacional, por lo cual le corresponde al Estado, y en particular a los empleadores, tomar medidas para erradicarlo.

Ahora bien, específicamente frente a las obligaciones de los empleadores, la Ley 1010 de 2006 en su artículo 9 impone directamente al empleador deberes de prevención de conductas de acoso laboral. Entre estas se encuentran la expedición de reglamentos de trabajo que establezcan procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar los actos de acoso. Esta disposición señala de forma literal:

*“Artículo 9. Los reglamentos de trabajo las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”.*

Asimismo, el párrafo primero del mismo artículo dispone que si los empleadores omiten adaptar su reglamento de trabajo a este requerimiento legal, su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. En la misma línea el párrafo segundo prescribe que la omisión de estas medidas preventivas y correctivas de las situaciones de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores *“se entenderá como tolerancia de la misma”.*

La sanción administrativa es dada por el artículo 10 el cual dispone una multa de entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere. Así mismo, empleadores que hayan ocasionado o tolerado situaciones de acoso tendrán la obligación de pagar a las EPS y a las ARP el 50% del costo del tratamiento de enfermedades, alteraciones a la salud o secuelas originadas este tipo de conductas.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008 establece en el mismo artículo 210A, que es responsabilidad de las Agencias de Riesgo Profesional (ARP), los empleadores y/o contratantes adoptar procedimientos adecuados y efectivos para tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en la ley.

En conclusión, los desarrollos recientes a nivel nacional e internacional que se han ocupado específicamente del acoso laboral y sexual, advierten que este tipo de acoso constituye un delito y una violación de derechos humanos que va más allá de la esfera individual y se extiende al ámbito del espacio laboral. Por ende, por un lado, los Estados tienen la obligación de adoptar mecanismos para prevenirlo y sancionarlo, y por el otro, el marco normativo nacional incluye a los empleadores como principales responsables

en adoptar mecanismos para prevenir conductas de acoso. Todo esto so pena de multas de entre dos y diez salarios mínimos legales y el pago a Empresas Prestadoras de Salud y a las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral. Adicionalmente, en el caso de que el acoso que haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo, será considerado como terminación de contrato sin justa causa, con los correspondientes derechos a la indemnización de la víctima.

### ***5.3 La Universidad de Ibagué incumple con sus obligaciones de combatir toda forma de violencia sexual contra la mujer y de crear espacios seguros libres de acoso y pone en riesgo a su personal y estudiantes***

En este apartado mostraremos que la Universidad de Ibagué desconoce sus obligaciones legales como empleador de adoptar procedimientos y medidas específicas para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual al interior de la misma, toda vez que las medidas existentes no son efectivas para dicho fin. Acto seguido, mostraremos que en la medida en que no existen mecanismos previstos para conocer, investigar y sancionar el abuso y el acoso sexual contra las estudiantes, la Universidad de Ibagué incumple totalmente sus obligaciones de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra la mujer.

Según las pruebas que reposan en el expediente en referencia, así como los hechos narrados por la accionante en el escrito de tutela, desde febrero de 2017 al menos cinco mujeres del personal de vigilancia presentaron varias quejas escritas ante el Comité de Convivencia Laboral de esta Universidad por ser víctimas de presuntos actos de acoso laboral y sexual por parte de su supervisor y de sus compañeros de trabajo. Hasta la presentación de la acción de tutela objeto de estudio en septiembre de 2017, aproximadamente ocho meses después, no ha habido respuesta efectiva por parte de la Universidad de Ibagué sobre el estado de sus casos. Además, en razón de tales denuncias, las víctimas han sufrido represalias como aislamiento y matoneo por parte de sus compañeros, y adicionalmente, graves perjuicios en su salud física y emocional que se corroboran con las incapacidades médicas allegadas al expediente.

Frente a la denuncia de una situación de acoso sexual y laboral sistemática en la universidad por parte de la profesora Mónica Godoy, la Universidad de Ibagué no desarrolló ninguna medida de prevención con respecto al acoso laboral y sexual; terminó sin justa causa el contrato laboral de varias de las víctimas y presuntos acosadores a pesar de la protección laboral que tenían en virtud de la Ley 1010 2006; aunque en varias oportunidades las vigilantes solicitaron respuesta sobre el estado de sus casos la Universidad hizo caso omiso a estos derechos de petición; no inició ningún procedimiento interno para aclarar, abrir procesos disciplinarios o denunciar presuntos casos de abuso o acoso sexual; no brindó atención en la salud física y emocional de las víctimas; no protegió a las víctimas de posibles represalias propias de las denuncias en espacios de trabajo y en este momento presumimos que deben compartir el mismo espacio laboral y educativo con sus presuntos agresores; ni tampoco dio especial protección a la profesora Godoy, que tal como lo desarrollamos en la tercera parte de esta intervención, -debido a los graves hechos de hostigamiento sexual y abuso- terminó convirtiéndose en una defensora de los derechos humanos de las mujeres.

Aunado a todo lo anterior, el estatuto profesoral de la Universidad de Ibagué, el cual regula las relaciones académicas-administrativas entre la institución y sus profesores, no establece ningún procedimiento interno, confidencial ni efectivo para prevenir y corregir el acoso laboral y sexual tal como lo establece la Ley 1010 de 2006. Si bien contempla dentro de su estatuto un capítulo muy general sobre régimen disciplinario el cual impone sanciones y procedimientos para valorar y sancionar faltas disciplinarias, no dispone de ninguna medida preventiva para situaciones de acoso laboral y sexual, ni procedimientos especiales para la protección a las víctimas de estos delitos.

Es en este punto donde las obligaciones legales dadas a los empleadores sobre la necesidad de crear procedimientos internos y especiales para prevenir y corregir este tipo de conductas cobran una importancia monumental. Tal como lo señalamos en párrafos anteriores, las reglas y estructuras organizacionales en materia de acoso laboral tienen la potencialidad de favorecer las condiciones para que el acoso se presente o de desincentivar con medidas preventivas y acciones legales este tipo de conductas. Es por esto que la atención de la ley va más allá de lo individual y pretende llegar a los empleadores a través de obligaciones y sanciones específicas, con el fin de que las empresas sean lugares seguros y libres de acoso laboral y sexual.

Así pues, de los hechos relatados es posible afirmar que la Universidad de Ibagué no cuenta con ningún tipo de medida o procedimiento que permita efectivamente prevenir y sancionar de conductas de acoso laboral y sexual que sucedan al interior de ella, como lo requiere la Ley 1010 de 2006. Ni siquiera el Comité de Convivencia Laboral, instancia prevista por la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo para tratar el acoso laboral, es una instancia que en la Universidad de Ibagué funcione efectivamente dar trámite a las quejas de las mujeres trabajadoras de la institución. Este comportamiento omisivo de la parte accionada puede entenderse como “tolerancia” hacia el acoso laboral y sexual, tal como estipula la Ley 1010 de 2006. Y más grave aún, la Universidad de Ibagué no solo no cuenta con un procedimiento efectivo para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual al interior de ella, sino que además niega que le competa cualquier tipo de intervención en relación con la prevención y sanción de la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, desconociendo el marco constitucional y legal sobre la materia. Este incumplimiento de la norma deja a las víctimas de estos delitos sin procedimientos claros para defenderse, sancionar y hacer cesar -sin revictimizaciones ni represalias- este tipo de conductas.

Por otra parte, el expediente de la acción de tutela da cuenta de un preocupante caso de presunto abuso sexual a una estudiante por parte del instructor de gimnasio de la Universidad de Ibagué. Según la versión de la estudiante, el instructor de gimnasia la cita a solas con la excusa de hacerle unos masajes, le pide que se desnude, le toca sus partes íntimas y la persuade para que lo masturbe. Según los hechos narrados en el escrito de tutela por la accionante, y que no fueron refutados por el representante legal de la Universidad de Ibagué, estos hechos ocurridos el 7 de abril de 2016 fueron informados por la estudiante y su familia a la jefe de Gestión Humana de la Universidad sin que hasta el momento exista respuesta. En efecto, para las mujeres que no sostienen una relación laboral con la Universidad de Ibagué no existe ningún procedimiento o medida permita prevenir, sancionar o erradicar el abuso y acoso sexual dentro de la institución educativa. Como consecuencia, las estudiantes de la Universidad de Ibagué se encuentran completamente desprotegidas frente a este tipo de conductas que limitan

de forma importante su libertad sexual y su derecho a la educación. Lo anterior deriva necesariamente en un incumplimiento de la Ley 1257 de 2008, que hace corresponsable a instituciones privadas como la Universidad de Ibagué en la erradicación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.

En conclusión, la Universidad de Ibagué, al omitir incorporar en su reglamento de trabajo medidas de prevención y corrección de acoso laboral -que como estudiamos anteriormente incluye las conductas de acoso sexual-, incumple con las obligaciones derivadas del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. Este incumplimiento es entendido por la misma norma como “tolerancia” a los actos de acoso y tiene como consecuencia las sanciones impuestas del artículo 10 de la misma ley. Adicionalmente, tal como lo muestran las pruebas del expediente descritas anteriormente, la Universidad de Ibagué revictimiza a las víctimas de este delito, desincentiva a las personas de denunciar y favorece las condiciones para que estas conductas se reproduzcan, convirtiendo así a la institución -en términos de acoso laboral y sexual-, en un lugar inseguro especialmente para su empleadas y estudiantes.

## **6. PETICIONES**

**Primero.** Revocar la decisión proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué mediante la cual se niega la acción de tutela a la accionante, y en su lugar, declare procedente la acción de tutela por la violación a los derechos fundamentales de libre expresión de una defensora de derechos humanos.

**Segundo.** Tutelar el derecho a la libertad de expresión dentro del proceso de tutela promovida por Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué, por las razones expuestas en esta intervención.

**Tercero.** Declarar que el despido injustificado de la profesora Mónica Godoy por parte de la Universidad de Ibagué desconoce el deber de especial de protección que merecen las defensoras de derechos humanos, en particular cuando defienden los derechos humanos de las mujeres.

**Cuarto.** Ordenar a la Universidad de Ibagué el reintegro de Mónica Godoy al cargo del cual fue despedida.

**Quinto.** Como medida de reparación por la vulneración del derecho fundamental a la libre expresión de la profesora Godoy y su desconocimiento como sujeto de especial protección por tener la calidad de defensora de derechos humanos, ordenar a la Universidad de Ibagué la realización de un evento público en el que con la asesoría de personas expertas en violencias de género y acoso sexual: (i) exponga la grave situación que está viviendo la universidad con respecto al acoso y abuso sexual a empleadas y estudiantes (sin individualizar los casos) y se promueva la prevención y denuncia de este tipo de conductas, (ii) explique de forma técnica la gravedad del acoso y abuso sexual e identifique las medidas concretas que tomará para combatir esta grave problemática que tiene la institución y que vulnera principalmente los derechos de las mujeres, (iii) realice un reconocimiento al importante papel de las personas que dentro de las instituciones educativas abanderan causas de defensa de derechos humanos y denuncian graves casos como los referidos al acoso o abuso sexual, (iv) y haga un

reconocimiento particular a la labor de defensa de los derechos de las mujeres que abanderó la profesora Mónica Godoy en el cual le ofrezca disculpas públicas.

**Sexto.** Para atender la profunda problemática de acoso laboral y sexual dentro de la Universidad de Ibagué que se le solicite de forma pronta y urgente el cumplimiento de las siguientes acciones: (i) Con la guía obligatoria de académicas y estudiantes expertas en género y acoso sexual, diseñar un protocolo específico para prevenir, sancionar y proteger de represalias a las víctimas de casos de acoso laboral y sexual dentro de la institución; (ii) con la guía obligatoria de académicas y estudiantes expertas en género y acoso sexual, realizar campañas de sensibilización, prevención y visibilización de casos de acoso laboral y sexual dentro de la Universidad en donde se de a conocer el protocolo; (iii) Con la participación obligatoria de académicas y estudiantes expertas en género y acoso sexual, realizar capacitaciones sobre acoso laboral y sexual a todo el personal de la institución en donde además se explique el contenido y el funcionamiento del protocolo.

**Séptimo.** Solicitar a la Universidad de Ibagué que en cuanto antes active, con la asesoría de una persona experta en casos de acoso y abuso sexual, un procedimiento de investigación urgente y confidencial de los casos evidenciados en este expediente como son el de las vigilantes y el de la estudiante quienes en este momento aparentemente siguen compartiendo el mismo espacio laboral y académico con sus presuntos agresores.

**Octavo.** Compulsar copias del expediente a la Fiscalía General de la Nación, para que de oficio inicie la investigación de los presuntos casos de acoso laboral y sexual, y de abuso sexual, que reposan en las pruebas de este expediente.

**Noveno.** Ordenar al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Educación el seguimiento e implementación por parte de las instituciones educativas de educación de las obligaciones derivadas de la Ley 1010 de 2006 en cuanto a la medidas de prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

**Décimo.** Ordenar al comité de seguimiento a la implementación y cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 que se encuentra conformado por la Consejería para la Equidad de la Mujer en coordinación con la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, la publicación de un documento que de cuenta del estado actual del acoso laboral y sexual en Colombia y las políticas para su implementación.

**Undécimo.** Que se ordene al Ministerio de Trabajo, haciendo caso de su deber de formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral con el fin de garantizar el trabajo decente y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, elaborar un documento actualizado en el que de cuenta con estadísticas de la situación de acoso laboral y sexual en Colombia y asimismo establezca políticas para combatir este fenómeno.

Respetuosamente,

César Rodríguez Garavito  
CC.79.555.322 de Bogotá

Nina Chaparro González  
CC. 1.010.168.351 de Bogotá

Vanessa Daza Castillo  
CC. 1.120.747.318 de Fonseca

Mauricio Albarracín Caballero  
CC.91.514.122 de Bucaramanga