Cartagena de Indias D. T. y C., dos (2) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

I.– IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

Medio de control	Tutela – Impugnación
Radicado	13-001-33-33-004-2022-00210-00
Accionante	*Maria*[1]
Accionado	Nación – Ministerio de Defensa Nacional – Armada Nacional – Base Naval ARC Bolívar – Club Naval de Suboficiales
Vinculado	*Pedro*[2]
Tema	El acoso laboral y sexual como formas de violencia y discriminación en contra de la mujer / Deber de garantizar el enfoque diferencial con perspectiva de género en las decisiones judiciales
Magistrado ponente	Jean Paul Vásquez Gómez / colaboró: Jorge Luis Ávila Barrios y Grace Martínez Hernández

"*Nuestro ordenamiento jurídico, en el cual se incluyen las obligaciones adquiridas internacionalmente, es generoso al reconocerle derechos a las mujeres, así como al establecer medidas afirmativas en su favor. Sin embargo,* ***en la mayoría de ocasiones, las prácticas de los funcionarios encargados de atender y orientar las mujeres víctimas de la violencia están lejos de honrar tales compromisos.*** *En este punto, la Corte estima que si lo que busca el feminismo es que hombres y mujeres sean iguales,* ***es obligatorio, por los mandatos constitucionales de los artículos 13 y 43, que todos los jueces, hombres y mujeres por igual, se conviertan en feministas y reivindiquen los derechos de las mujeres víctimas de la violencia***"3.

II.– PRONUNCIAMIENTO

1. La Sala de Decisión No. 6 del Tribunal Administrativo de Bolívar, decide la impugnación de la parte accionada en contra de la Sentencia de 25 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Administrativo de Cartagena, mediante la cual se concedió el amparo solicitado.

III.– ANTECEDENTES

Contenido: 3.1. Posición de la parte demandante; 3.2. Posición de la parte demandada; 3.3. Fallo de primera instancia; y 3.4. Impugnación y trámite de segunda instancia.

3.1. Posición de la parte demandante

2. *Maria* instauró acción de tutela en contra de la Nación – Ministerio de Defensa Nacional – Armada Nacional – Base Naval ARC Bolívar – Club Naval de Suboficiales, con el fin de que se le protejan sus derechos constitucionales de **igualdad**, **trabajo**, **vida libre de violencia contra la mujer** y **estabilidad laboral reforzada**. Para tales efectos, **solicito**[4]**:**

> "*1. Se tutele mis derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a una vida libre de violencia contra las mujeres y a la estabilidad laboral reforzada.*

[1] Con el propósito de proteger la intimidad personal de quienes concurren en este proceso, la Sala suprimirá de esta providencia y de toda futura publicación, el nombre de la actora y el sujeto vinculado, así como los datos e información que permitan conocer su identidad. Por tanto, en esta versión se incluirá un nombre ficticio de los mismos.

[2] Ídem

[3] *Cfr.* CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-878 de 2014, *ff* 7. En la misma línea, véanse los trabajos de Chimamanda Ngozi Adichie, entre otros: "*Todos deberíamos ser feministas*". Traducción: Javier Calvo. Penguin Random House Grupo Editorial, 2015.

[4] Folios 7 – 8. Archivo "01ExpedientePrimeraInstancia".

2. Se ordene a la Nación- Ministerio de Defensa - Armada Nacional - Base Naval -Club Naval de Suboficiales, mi reintegro laboral, a un cargo de igual o superior jerarquía del que venía desempeñando cuando fui desvinculada.

3. Se aclare y se dé seguridad de que no seré objeto de presiones indebidas ni de cuestionamientos sobre los hechos de acoso. Adicionalmente, solicito se me den las oportunidades para acudir a las diligencias judiciales y a la atención médica y psicológica que necesite para restablecer mi estado médico.

4. Se ordene a la Nación - Ministerio de Defensa - Armada Nacional - Base Naval ARC Bolívar - Club Naval de Suboficiales, el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar, desde mi desvinculación hasta mi reintegro. A la suma que deba recibir deberá restársele de manera gradual si se ha pagado por concepto de indemnización por despido injusto.

5. Se inste al Nación Ministerio de Defensa, al Comando de la Armada Nacional, al Comandante de la Base Naval ARC bolívar y/o al Director del Club Naval para que inicien la investigación correspondiente a la querella interpuesta verbalmente por mi prohijada y de conformidad con un enfoque de género, realice todas las diligencias necesarias para esclarecer los hechos que dieron origen a la denuncia."

3. La parte accionante narró, en resumen, los siguientes **hechos relevantes**[5]**:**

4. **(1)** Se vinculó a la accionada mediante contrato laboral desde el año 2018, habiendo desempeñado el cargo de Coordinadora de Sistemas Integrados de Gestión y Calidad, sin presentar inconvenientes[6] en su desempeño laboral.

5. **(2)** El 10 de febrero de 2022 informó verbalmente al director del Club Naval de Suboficiales, haber sido víctima de acoso laboral y sexual por parte de su jefe directo, quien de forma reiterada le remitió mensajes de acoso sexual.

6. **(3)** El director del Club Naval de Suboficiales, con ocasión de su traslado, informó al nuevo director sobre las denuncias de acoso laboral formuladas, para que diera inicio a la respectiva investigación.

7. **(4)** Contrario a lo anterior, indica haber sido víctima de tratos discriminatorios y de más acoso laboral, hasta el punto de haber sido desvinculada de la entidad en represalia por la queja presentada.

8. **(5)** El día 6 de junio de 2022, el nuevo director del Club Naval confirmó tener conocimiento de la denuncia formulada por acoso laboral y sexual, pero contrario adelantar las investigaciones correspondientes, la invitó a presentar la denuncia ante la jurisdicción penal.

9. **(6)** Fue despedida del Club Naval como ladrona, siendo maltratada física y verbalmente, trasgrediendo su dignidad humana y menoscabando sus derechos, todo ello, por haber denunciado ser víctima de acoso laboral y sexual por parte de su jefe directo.

3.2. Posición de la parte accionada y vinculada

10. En su contestación, el **Director del Centro de Recreación de Suboficiales de Cartagena** (en adelante, Club Naval de Suboficiales)[7]; solicitó la declaratoria de improcedencia de la presente acción, manifestando lo siguiente: **(1)** no tuvo conocimiento de la presunta queja elevada por la accionante el 10 de febrero de 2022, pues el director saliente de la entidad no consignó en el acta de relevo tal situación; **(2)** en 2 oportunidades le solicitó a la accionante realizar la denuncia de acoso sexual y

[5] Folios 1 – 2. Archivo "01ExpedientePrimeraInstancia".

[6] Entiéndase, llamados de atención, amonestaciones, suspensiones u otras sanciones.

[7] Folios 46 – 60. Archivo "01ExpedientePrimeraInstancia".

laboral, a lo cual ésta se negó; **(3)** la Ley 1010 de 2016 determinó que las quejas de acoso laboral deben presentarse por escrito, acompañadas de las pruebas que se pretendan hacer valer; por último, **(4)** indicó que la terminación del vínculo laboral de la actora se debió a la realización de una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato con justa causa, toda vez que: **(a)** el 12 de mayo de 2022, la auxiliar de sistemas de redes y comunicación informó que el 9 del mismo mes y año, se vulneró el sistema al tratar de ingresar desde una IP no autorizada en el municipio de Soacha (Cundinamarca); y que **(b)** realizadas las verificaciones se determinó que la vulneración consistió en el ingreso de un tercero no autorizado a la cuenta de correo de la accionante, circunstancia por la que fue citada a descargos y que derivó finalmente en su desvinculación.

11. El Jefe Técnico *Pedro*[8], rindió el informe solicitado, en el que se opuso a la prosperidad de la solicitud de amparo, indicando que carecía de legitimación en la causa por pasiva. Adicionalmente, como razones de defensa alegó, en resumen, lo siguiente: **(1)** asumió el cargo de Subdirector del Club Naval de Suboficiales a partir de julio de 2019, y a partir del mes de noviembre fue asignado al departamento de calidad donde conoció a la hoy accionante; **(2)** con la señora *María* empezó una relación laboral que se convirtió en amistad; dentro de la cual "*cabían las coqueterías que ambos* [se permitieron] *consentidamente como adultos*"; **(3)** que contrario a lo afirmado, fue la actora quien propició los acercamientos que posteriormente denunció como constitutivos de acoso; **(4)** nunca le impuso cargas laborales adicionales ni denigrantes o abusivas que sugirieran un abuso laboral o acoso sexual; **(5)** no fue notificado o informado de los supuestos hechos referidos en el escrito de tutela; finalmente, señaló que, **(6)** "*el hecho de que la señora no haya utilizado los mecanismos internos ni externos para denunciar enérgicamente la presunta situación de acoso sino hasta después del despido, da cuenta de que lo que pretende, es tomar partido de una situación inconveniente y consentida entre dos personas, de hecho provocada por la mismas accionante, intentando victimizarse para de esta manera conseguir anular su despido que nada tiene que ver conmigo ni con las acusaciones que me indilga.*"

3.3. Fallo de primera instancia

12. Mediante **Sentencia de 25 de julio de 2022[9],** el Juzgado Cuarto Administrativo de Cartagena **concedió el amparo de los derechos fundamentales de la accionante**, al advertir que la terminación del contrato de trabajo de la accionante habría obedecido más que a una justa casusa, a un acto de discriminación en su contra por su condición de mujer y denunciar hechos de acoso sexual y laboral. Ello, con fundamento en las siguientes razones: **(1)** el requisito de subsidiariedad se halló satisfecho al encontrarse comprometidas garantías superiores; **(2)** que el señor *Pedro* debió mantener una relación laboral armónica, sin que una relación de amistad entre éste y la accionante, afectara dicha relación laboral y repercutiera negativamente en su lugar y condiciones laborales; y, **(3)** tras haber denunciado los hechos de acoso laboral y sexual, la actora fue objeto de desmejoramiento en sus condiciones laborales, razón por la cual, la terminación de su contrato de trabajo obedecería más que a una justa causa, a un acto de discriminación en su contra.

[8] Folios 37 – 40. Archivo "01ExpedientePrimeraInstancia".
[9] Folios 413 – 450. Archivo "*01ExpedientePrimeraInstancia*".

3.4. Impugnación y trámite de segunda instancia

13. El **Director del Club Naval de Suboficiales**[10] impugnó la sentencia de primera instancia, manifestando que: **(1)** la juez de primera instancia erró en la valoración probatoria, toda vez que no se demostró que en efecto, la desvinculación de la accionante se produjo con ocasión de la denuncia por acoso laboral y sexual; **(2)** no existe prueba de que la actora elevó queja escrita o verbal por los hechos descritos, con anterioridad a su desvinculación, y que esta haya sido de su conocimiento; **(3)** la queja por el presunto acoso sexual y laboral sólo se presentó por escrito con posterioridad a su retiro; **(4)** el despacho omitió valorar las circunstancias reales por la cuales se dio la desvinculación de la accionante, quien vulneró de manera flagrante la seguridad informática de la entidad, indistintamente que los controles detectaran e impidieran la amenaza; y **(5)** contrario a los sostenido por el *A quo,* la infracción cometida por la accionante se encuentra consignada en los literales b), k), p), y v) del artículo 44 del Reglamento interno del Centro de Recreación como como "*Falta Grave*".

14. A través de Auto de 4 de agosto de 2022[11], el Juzgado Cuarto Administrativo de Cartagena concedió la impugnación presentada por la parte accionada; la cual le fue asignada a este despacho mediante reparto efectuado el 4 de agosto de 2022[12], y en auto de la misma fecha se admitió para su trámite[13].

IV.– CONTROL DE LEGALIDAD

15. Revisado el expediente, se observa que en el desarrollo de las etapas procesales no existen vicios procesales que acarren nulidad del proceso o impidan proferir decisión, por ello, se procede a resolver la impugnación presentada.

V.– CONSIDERACIONES

Contenido: 5.1 Competencia; 5.2. Problema jurídico de instancia; 5.3. Tesis de la Sala; 5.4. Metodología y estructura de la decisión; 5.5. Verificación de los requisitos generales de la acción de tutela; 5.6. Marco normativo y jurisprudencial aplicables; 5.7. Análisis del caso concreto y 5.8. Conclusión.

5.1. Competencia

16. Esta corporación es competente para conocer del presente asunto de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, los Decretos 2591 de 1991 (artículo 37), 1069 de 2015[14] (modificado por el Decreto 333 de 6 de abril de 2021[15]). Por su parte, la Sala de Decisión No. 6 del Tribunal Administrativo de Bolívar, es competente para resolver el presente asunto en segunda instancia de conformidad con el Acuerdo No. 006 de 9 de diciembre de 2021 de esta corporación[16].

[10] Folios 456 – 462. Archivo "*01ExpedientePrimeraInstancia*".

[11] Folio 485. Archivo Digital "*01ExpedientePrimeraInstancia*"

[12] Archivo digital "*02ActaReparto*"

[13] Archivo digital "03AutoAdmiteImpugnacion"

[14] Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho.

[15] Por el cual se modifican los artículos 2.2.3.1.2.1, 2.2.3.1.2.4 y 2.2.3.1.2.5 del Decreto 1069 de 2015, único reglamentario del sector justicia y del derecho, referente a las reglas de reparto de la acción de tutela.

[16] Por el cual se conforman las Salas de Decisión del Tribunal Administrativo de Bolívar

5.2. Problema jurídico de instancia

17. La Sala deberá establecer, si la entidad accionada vulneró o no, los derechos ron los derechos de **igualdad**, **trabajo**, **vida libre de violencia contra la mujer** y **estabilidad laboral reforzada** de la señora *María*, al haberse dado por terminado su contrato de trabajo, a pesar de haber denunciado hechos de acoso sexual en su contra.

18. Para tal efecto, se hará un recuento del alcance que tiene en el derecho colombiano y en el orden internacional el derecho de las mujeres a no ser discriminadas, así como a vivir una vida libre de violencias y a la efectiva materialización de su derecho a la igualdad. Igualmente, habrá de analizarse si la accionante se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada señalado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2016.

5.3. Tesis de la Sala

19. La Sala modificará la sentencia de primera instancia, y señalará que si bien, la Juez de primera instancia ordenó el reintegro inmediato de la demandante, dicha orden debe condicionarse, en la medida que la desvinculación de la actora era improcedente bajo el amparo del fuero de estabilidad laboral consagrado en la Ley 1010 de 2016, y no porque la conducta impugnada no se hubiere cometido.

20. En consecuencia, partiendo de que la entidad tuvo conocimiento de los hechos denunciados en la audiencia de descargos adelantada contra la señora *Maria*, debió suspender la actuación administrativa adelantada, hasta tanto no se determinara la veracidad de las conductas descritas por la hoy accionante.

21. Posteriormente, al margen del resultado de la investigación adelantada, sólo habiendo finalizada la misma, la entidad podía retomar la actuación administrativa, a efectos de establecer, con sujeción al debido proceso y demás garantías, si se cometió o no la infracción imputada, y a partir de ello imponer la sanción correspondiente.

22. Finalmente, atendiendo a que la Corte Constitucional ha protegido la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género, la Sala dictará ordenes complementarias con el propósito de modificar el ángulo de visión tradicional imperante por un marco interpretativo más amplio y sensible a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de discriminación y/o violencia por motivos de género, de modo que se permita garantizar de manera ágil, diligente, y corresponsable sus derechos fundamentales a la igualdad material, a no ser discriminadas y a vivir una vida libre de violencia y sin sesgos o preconcepciones que las obstaculicen el goce pleno de sus derechos.

5.4. Metodología y estructura de la decisión

23. Para resolver el problema jurídico planteado y la fundamentación de la tesis antes citada, la Sala aplicará una metodología que seguirá el siguiente orden expositivo: primero, se analizarán los requisitos generales de la acción de tutela (5.5.); posteriormente, a partir del estudio del marco normativo y jurisprudencial aplicable (5.6.), proceder al análisis del caso concreto (5.7.)

5.5. Verificación de los requisitos generales de la acción de tutela

24. En el presente caso, se acreditó lo siguiente: **(1)** la acción de tutela se orientó a obtener la protección de los derechos fundamental de igualdad, trabajo, vida libre de violencia contra la mujer y estabilidad laboral reforzada[17]; **(2)** la actora es la titular de los derechos presuntamente violados, por lo cual, se tiene acreditada su legitimación activa en la causa[18]. De igual manera; **(3)** las accionadas tienen legitimación pasiva en la causa[19], porque de estas se predicó la vulneración de los derechos en el presente asunto; **(4)** frente al requisito de subsidiariedad[20], la Sala lo tendrá por superado, tal y como se expondrá más adelante; **(5)** en cuanto al requisito de inmediatez[21] se entiende satisfecho al haber trascurrido un término razonable entre los hechos discutidos y la interposición de la tutela de primera instancia, de conformidad con lo contemplado en el artículo 6.4 del Decreto 2591 de 1991[22].

25. Señalado lo anterior, la Sala delimitará el marco normativo y jurisprudencial aplicable y, posteriormente, pasará a considerar el fondo del asunto.

5.6. Marco normativo y jurisprudencial aplicables

5.6.1. Los derechos de las mujeres y su protección en la Constitución y en la jurisprudencia constitucional[23]

26. En Colombia, las mujeres reciben una protección reforzada en dos planos que se complementan entre sí: el interno y el internacional. En el ordenamiento jurídico nacional, la Constitución Política de 1991 reconoció la igualdad entre hombres y mujeres, y confirió una protección especial a estas últimas[24].

27. A partir del contenido de los artículos 13 y 43 de la carta, la Corte Constitucional ha concluido que el derecho a la igualdad de las mujeres se aplica de manera trasversal en todos los aspectos de las relaciones sociales que a ellas les atañen[25].

28. En general, son múltiples las sentencias proferidas por la Corte Constitucional, en las que ha desarrollado las normas encaminadas a reconocer el derecho a la igualdad de las mujeres. Ello, atendiendo, entre otros aspectos, al contexto histórico y social en el que se desarrolló la vida de las mujeres con anterioridad a la década de los años 70[26]. De modo que, el citato tribunal reconoce que las mujeres en el ámbito político, como en el doméstico, han tenido que reivindicar sus derechos y les ha correspondido luchar para contar con espacios reales de participación[27].

---

[17] Decreto 2591 de 1991 (artículo 2), en concordancia con los numerales 2 y 3 del artículo 6 *ibídem*.

[18] Decreto 2591 de 1991 (artículos 10 y 13), en concordancia con el artículo 1 *ibídem*.

[19] Ídem

[20] Decreto 2591 de 1991 (artículo 6.1)

[21] Decreto 2591 de 1991 (artículo 6.4)

[22] Artículo 6. Causales de improcedencia de la tutela. "La acción de tutela no procederá: (…) 4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho".

[23] *Cfr.* Al respecto, ver sentencias de la Corte Constitucional: T-140 de 2021. *ff* 3.1; y C-038 de 2021, *ff* VI.2.ii.

[24] Los artículos 40 (participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones familiares) y 53 (protección especial de la mujer en el ámbito laboral), muestran el interés de las y los constituyentes en fijar en la Carta Política los ejes esenciales del papel de la mujer en el ordenamiento jurídico actual.

[25] *Cfr.* Corte Constitucional. Sentencia C-410 de 1994. Reiterada en la sentencia C-203 de 2019.

[26] *Cfr.* Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000. Ver también Corte Constitucional, sentencia C-101 de 2005.

[27] *Cfr.* Corte Constitucional. Sentencia C-804 de 2006.

29. Así, la Constitución no solo les confirió un significado especial a los derechos fundamentales de las mujeres, sino que los rodeó de garantías para asegurar su protección efectiva y reforzada, con el propósito de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer, reconociendo de manera clara que cualquier forma de discriminación contra la mujer debe considerarse una forma de violencia.

30. De este modo, la jurisprudencia constitucional ha enfatizado que acudir a categorías sustentadas en generalizaciones o estereotipos para establecer tratos diferenciados, hace presumir el carácter discriminatorio de las normas o actuaciones que se fundamentan en tales criterios, desconocedores del derecho fundamental a la igualdad[28].

31. Lo anterior, con el propósito de que las mujeres sean valoradas únicamente en razón de sus competencias y caracteres reales y no de la forma que determinan las generalizaciones acerca del papel que les ha sido socialmente atribuido y se encuentran obligadas a cumplir en sus familias, en las comunidades a las que pertenecen y en las actividades o trabajos que desarrollan[29].

5.6.2. El acoso laboral y sexual como formas de violencia y discriminación en contra de la mujer

32. La Ley 1010 de 2006[30] tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Además, señala que los bienes jurídicos protegidos son el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa[31].

33. En la exposición de motivos del entonces proyecto de ley, se indicó que "*entre las diversas formas de menoscabo a la dignidad humana que se cometen hoy en nuestro país, hay una que se practica, de manera extendida y cotidiana, en el contexto de las relaciones de trabajo, tanto de empresas privadas como de instituciones públicas. Consiste en una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia alguien que desempeña su labor en el ámbito laboral; actitudes y comportamientos estos que son ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia*"[32].

34. Ese mismo marco normativo señala que se entenderá por acoso laboral **toda conducta persistente y demostrable**, ejercida sobre el empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato,

---

[28] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-080 de 2020.

[29] Cfr. Sentencia SU-080 de 2020:

[30] "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"

[31] Artículo 1.

[32] En: http://svrpubindc.imprenta.gov.co/senado/index2.xhtml?ent=Camara&fec=4-8-2004&num=400&consec=9099

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** de este. Agrega que el acoso laboral puede darse bajo las modalidades de **(i)** maltrato laboral; **(ii)** persecución laboral; **(iii)** discriminación laboral; **(iv)** entorpecimiento laboral; **(v)** inequidad laboral y **(vi)** desprotección laboral[33].

35. A su turno, el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008[34], adiciona el artículo 210A del Código Penal con la tipificación del delito de acoso sexual, indicando: "*El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión (…)*".

36. La citada ley enlista un grupo de principios y criterios de interpretación que rigen a todo tipo de autoridad que conozca casos con esta clase de patrones. De tales principios[35] de interpretación se destacan:

37. **(1) Principio de no discriminación**. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión, entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional; y,

38. **(2) Principio de corresponsabilidad.** En virtud del cual se asignó obligaciones a la sociedad y a la familia para eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres. Al Estado le encomendó el deber de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres[36].

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

40. Por otra parte, para proteger a quien denuncia de cualquier represalia, el artículo 11 de la citada Ley 1010 de 2006, consagró a favor de la víctima, que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley, carecerá de todo efecto dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

---

[33] Artículo 2.

[34] "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"

[35] Artículo 6°. Sobre los principios para la interpretación y aplicación de la Ley 1257 de 2008.

[36] "ARTÍCULO 6o. PRINCIPIOS. La interpretación y aplicación de esta ley se hará de conformidad con los siguientes principios: 3. Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres".

41. Así las cosas, el marco normativo desarrollado describe los avances en la protección de los derechos humanos de las mujeres, evidenciando que estas han sido históricamente discriminadas y que existen relaciones desiguales de poder en los entornos laborales, frente a lo cual las autoridades judiciales, como parte del Estado, deben velar por hacer realidad el principio de igualdad y no discriminación por razón del sexo o género.

42. En ese orden de ideas, los jueces cuentan con amplias herramientas para verificar la configuración de una situación de acoso laboral de una trabajadora por su condición de mujer, lo que puede tener lugar en el sector público o privado, y que, como lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia T-293 de 2017, se trata de prácticas inconstitucionales que *"se ven reflejadas en comportamientos recurrentes y sistemáticos que se ejercen contra un trabajador a través de actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, es especial 'estrés laboral', y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar, o a provocar su despido, como último acto de la cadena de acoso"*.

5.6.3. El deber de garantizar el enfoque diferencial con perspectiva de género en las decisiones judiciales

43. A partir de lo señalado en el acápite que antecede, resulta evidente que sobre el Estado recaen obligaciones encaminadas a eliminar cualquier forma de discriminación o violencia por razón del género.

44. En Sentencia T-338 de 2018, la Corte Constitucional señaló que el Estado debe *"a) garantizar a todas y todos una vida libre de violencia y discriminación por razón del sexo; b) prevenir y proteger a las mujeres y las niñas de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra; y c) investigar, sancionar y reparar la violencia estructural contra la mujer, entre muchas otras"*.

45. En relación con el deber constitucional de interpretar los hechos, pruebas y normas jurídicas a cargo de las autoridades judiciales, con base en enfoques diferenciales de género, la Corte Constitucional en Sentencia T-012 de 2016[37], apoyándose en decisiones de la Comisión y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en las que se ha determinado que la propia administración de justicia ha *"confirmado patrones de discriminación"* en contra de las mujeres que acuden a la administración de justicia, sostuvo que los jueces vulneran los derechos de las mujeres por incurrir en *"(i) omisión de toda actividad investigativa y/o la realización de investigaciones aparentes; (ii) falta de exhaustividad en el análisis de la prueba recogida o revictimización en la recolección de pruebas; (iii) utilización de estereotipos de género para tomar sus decisiones; (iv) afectación de los derechos de las víctimas"*.

46. Destacó que esos patrones de discriminación se manifiestan cuando: *"se deja de investigar porque la mujer decide no formular la acción penal o llega a un acuerdo de conciliación, o cuando se le traslada la carga de la investigación a la víctima alegando que el impulso procesal le corresponde a ella o porque se dice que no aportó*

[37] Reiterada en la Sentencia T-735 de 2017.

las suficientes pruebas que soporten lo dicho, o cuando se "*decide archivar el proceso por falta de material probatorio, sin que se haya hecho uso de los poderes oficiosos, cuando se hace una evaluación fragmentada o cuando no se le da alcance al contexto de la mujer al momento de valorar el acervo allegado, desestimando la existencia de un patrón de violencia sistemático*".

47. Así mismo, indicó que las autoridades judiciales no escapan de la obligación estatal de eliminar cualquier forma de discriminación en contra de la mujer, lo cual se expresa cuando se incorporan criterios de género al solucionar los casos sujetos a su examen y que ponen de presente actos de violencia contra la mujer, para lo cual enlistó unos deberes mínimos, a saber: "*(i) desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; (ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial; (iii) no tomar decisiones con base en estereotipos de género; (iv) evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres; (v) flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes; (vi) considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; (vii) efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia; (viii) evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales; (ix) analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres*".

48. En la sentencia T-093 de 2019, la Corte Constitucional se refirió al deber judicial de aplicar el enfoque diferencial con perspectiva de género en todos aquellos casos en los cuales se tenga sospecha de una posible situación de violencia de género, como expresión del derecho fundamental a una vida libre de violencia en su dimensión positiva, obligación que "*a su vez, vincula a todas las jurisdicciones y en todos los procesos. Esto no significa, sin embargo, que el juez falle a favor de una mujer por el hecho de serlo, sino que tiene que desplegar todas las acciones tendientes a comprobar la existencia de una forma de violencia (…). Asimismo, la dimensión positiva implica el deber judicial de no caer en razonamientos estereotipados*".

49. En la sentencia SU-080 de 2020, se destacó que el análisis de un caso con perspectiva de género donde están involucradas mujeres afectadas o víctimas de violencia: "*(i) no conlleva una actuación parcializada del juez en su favor, sino por el contrario, su independencia e imparcialidad y (ii) ello comporta la necesidad de que su juicio no perpetúe estereotipos de género discriminatorios. (iii) Por esta razón, "la actuación del juez al analizar una problemática como la de la violencia contra la mujer, exige un abordaje multinivel, pues, el conjunto de documentos internacionales que han visibilizado la temática en cuestión - constituyan o no bloque de constitucionalidad- son referentes necesarios al construir una interpretación 'pro fémina', esto es, una consideración del caso concreto que involucre el espectro sociológico o de contexto que describe el calamitoso estado de cosas, en punto de la discriminación ejercida sobre la mujer. Se trata por tanto de, utilizar las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos junto con el derecho interno, para buscar la interpretación más favorable a la mujer víctima*".

50. De acuerdo con lo anterior, le corresponde a los funcionarios judiciales aplicar el enfoque diferencial con perspectiva de género en las decisiones judiciales, con el fin de dar una respuesta tendiente a garantizar la efectividad de los derechos a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres, herramienta interpretativa a la que deben acudir en cualquier etapa del proceso, incluida la sentencia, aun cuando no haya sido invocada en el trámite judicial, con el fin de resolver *"cualquier caso en el que exista sospecha de relaciones asimétricas, prejuicios o patrones estereotipados de género"*[38].

5.7. Caso concreto

5.7.1. Pruebas recaudadas

51. De las pruebas recaudadas la Sala encuentra acreditado lo siguiente:

52. **(1)** La accionante se vinculó al Club Naval de Suboficiales desde el año 2018, mediante contratos laborales a término fijo, y a partir del 22 de enero de 2022, a través de contrato a término indefinido[39].

53. **(2)** Mediante oficio No. 156 de 23 de mayo de 2022[40], se citó a la accionante a diligencia de descargos, con fundamento en que se había detectado el intento de ingreso desde una IP no autorizada, a su correo institucional el 9 de mayo de 2022[41].

54. **(3)** El 24 de mayo de 2022[42] se llevó a cabo la diligencia de descargos, en donde la accionante indicó:

> *"quiero aclarar que en primer lugar nunca he querido actuar en contra de mi club ni de algunos de (sic) funcionarios por el contrario me he caracterizado por el apoyo incondicional y a mi profesionalismo siempre en pro del mejoramiento de nuestro club igual esta situación de la cual se me acuso se presenta al interior de club y en todos los niveles y la verdad con todo respeto siento que estos descargos que es más que evidente demuestran discriminación y también el acoso laboral sobre el cual estoy siendo víctima y no sé hasta donde tenga que ver el acoso sexual del que también se (sic) sido víctima y que es de conocimiento pienso de la dirección y subdirección y de algunas personal (sic) del club naval de suboficiales del cual si es necesario pondré en conocimiento en todas las instancias y así mismo espero que mi punto de vista no afecte los resultados de esta diligencia en ningún aspecto…".*

55. **(4)** A través de oficio No. 145 de 27 de mayo de 2022[43], se le comunicó a *María* la terminación de su contrato de trabajo, alegando una justa causa con fundamento en la causal consagrada en el artículo 62.a.6 del CST y el artículo 49.5, 49.7, y 49.19 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber autorizado a un tercero el acceso al correo institucional asignado.

56. **(5)** Con oficios No. 146 de 27 de mayo de 2022[44] y 171 de 8 de junio de 2022[45], el director del Club Naval de Suboficiales solicitó a la accionante acudir a los mecanismos legales correspondientes, señalando la gravedad de los hechos e insistiendo en que sólo conocimiento de los mismos en la diligencia de descargos.

---

[38] Sentencia T-344 de 2020.
[39] Folio 28 – 29; archivo digital *"01ExpedientePrimeraInstancia"*.
[40] Folio 82; archivo digital "01ExpedientePrimeraInstancia".
[41] Folio 82; archivo digital "01ExpedientePrimeraInstancia".
[42] Folio 80; archivo digital "01ExpedientePrimeraInstancia".
[43] Folio 10 – 11; archivo digital *"01ExpedientePrimeraInstancia"*.
[44] Folio 12; archivo digital "01ExpedientePrimeraInstancia".
[45] Folio 13; archivo digital "01ExpedientePrimeraInstancia".

57. **(6)** Mediante informe de novedades del 28 de junio de 2022[46], *María* informó al comandante de la Base Naval ARC Bolívar los hechos de que fue víctima al interior del Club Naval de Suboficiales, los que a su juicio fueron constitutivos de acoso laboral y sexual, por parte de varias personas, entre otras, *Pedro*.

58. **(7)** En informe de 16 de julio de 2022[47], dirigido al actual director del Club Naval de Suboficiales, uno de los presuntos victimarios señaló:

> *"Del segundo hecho, que fue el más reciente, el presentado por la señora (…), quien días antes de mi salida del Centro de Recreación, manifestó de forma verbal haber sido víctima en reiteradas ocasiones de acoso laboral e insinuaciones de carácter sexual por parte de quien se encontraba como Subdirector del Centro de Recreación, si mas no recuerdo entre el 9 y 10 de febrero de 2022.*
>
> *En la Oficina de Dirección el día 10 de febrero de 2022, siendo aproximadamente las 17:00R, nos reunimos usted como Director Entrante, la señora (… presunta víctima) y el suscrito, en dicha reunión se le puso para su conocimiento la queja verbal que se había presentado en el club por concepto de acoso sexual y laboral y que presuntamente dicho acoso era causando por el señor Suboficial Pedro, y al recomendarle ese caso, usted se comprometió a realizar el respectivo seguimiento teniendo en cuenta la gravedad de los hechos."*

5.7.2. Análisis crítico de las pruebas frente al marco jurídico aplicable

59. En el presente caso, *María* demandó por esta vía constitucional al Club Naval de Suboficiales de Cartagena con el fin de que se protejan sus derechos a la **igualdad**, **trabajo**, **vida libre de violencia contra la mujer** y **estabilidad laboral reforzada**, presuntamente vulnerados por haberse dado por terminada su relación laboral, alegando la existencia de una justa causa, siendo que, a su juicio, ello constituyó una represaría en su contra por haber denunciado hechos constitutivos de acoso sexual y laboral ocurridos al interior del citado club.

60. La Juez de primera instancia concluyó que en efecto, la accionante denunció ante la entidad ser víctima de conductas constitutivas de acoso sexual y pese a ello no se adelantaron las investigaciones necesarias; por el contrario, halló demostrado que ésta fue objeto de desmejoramiento en sus condiciones laborales, y finalmente desvinculada pese haber puesto en conocimiento los presuntos hechos de acoso en su contra.

61. Señaló además que, no obstante la accionada alegó la terminación obedeció a una justa causa, lo cierto es que no se acreditó que la conducta endilgada estuviera tipificada en el reglamento interno como causal de mala conducta, a título grave, o un acto prohibido, y que como consecuencia daba lugar a la terminación del contrato.
62. A partir de lo anterior, el *A quo* amparó los derechos de la accionante, ordenando su reintegro, así como adelantar las actuaciones administrativas respectivas en atención a la queja presentada.

63. Con la impugnación, la autoridad accionada cuestionó que en el trámite de la tutela no se demostró que la desvinculación de la accionante se produjo con ocasión de la denuncia por acoso laboral y sexual; pues solo se tuvo conocimiento de la supuesta denuncia verbal formulada por la accionante en la diligencia de descargos adelantada en su contra; finalmente, enfatizó que a la hoy accionante se le invitó a denunciar los hechos descritos ante las autoridades penales correspondientes.

---

[46] Folio 193 – 224; archivo digital *"01ExpedientePrimeraInstancia"*.
[47] Folio 314 – 316; archivo digital *"01ExpedientePrimeraInstancia"*.

64. A partir de lo expuesto, y pese a que en esta instancia se acreditó el cumplimiento de la orden de reintegró, a la Sala corresponde pronunciarse sobre los reparos formulados contra la decisión de primera instancia.

65. Para tales efectos, sea lo primero recordar que el Estado y los particulares tienen unas obligaciones claras de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación por motivos de género, garantizando de esta manera el respeto de los derechos fundamentales de quienes, históricamente han sido objeto de un trato discriminatorio y desigual, máxime cuando su materialización involucra vínculos de subordinación o dependencia y pueden dar lugar a reproducir asimetrías de poder generadas por estereotipos o prejuicios de género que provocan situaciones de indefensión, violencia y/o discriminación.

66. Bajo ese entendido, la Sala advierte que contrario a lo sostenido por la accionada, lo cierto es que a partir del análisis de los hechos y de las pruebas allegadas al expediente, se concluye que, tal y como advirtió la juez de primera instancia, con sus actuaciones y omisiones, la empresa demandada contribuyó a reforzar los estereotipos de género que la legislación nacional e internacional ordenan superar. Lo anterior, con fundamento en las siguientes **razones**:

67. **(1)** Al margen de los elementos de juicio aportados al plenario, para la Sala, en el informe rendido por el señor *Pedro* se describen una serie de hechos que bien podrían ser constitutivos de acoso sexual, los cuales pretendieron, no sólo ser normalizados bajo el argumento de que éstos fueron consensuados, sino también minimizados al calificarlos como "*coqueterías entre adultos*".

68. Hechos cuya veracidad solo podía determinarse en el marco de la investigación que para tal propósito debió adelantar la entidad, omisión que sumada al desmejoramiento de las condiciones laborales de la accionante, obligan a presumir que ésta fue objeto de una discriminación por razones de género, tal y como concluyó la juez de primera instancia.

69. **(2)** La accionada se centró en cuestionar que la señora *María* no denunció debidamente el acoso del cual afirmó haber sido sometida; además, no haber acudido ante otras instancias (jueces penales); sin embargo, no demostró que por su parte, tan pronto se tuvo conocimiento de los hechos denunciados, hubiere desplegado acciones institucionales concretas dirigidas a activar o habilitar mecanismos internos para el esclarecimiento de los hechos descritos.

70. Por el contrario, la entidad se limitó a exigir a la hoy accionante instaurar denuncias sin preocuparse por investigar la ocurrencia de los hechos que, tal y como fueron descritos, atentaron de manera evidente contra el ambiente y la convivencia laboral, desconociendo que la violencia por razones de género en el terreno laboral, a juicio de la Sala, no suele denunciarse de manera suficiente, pues las víctimas temen ser estigmatizadas o despedidas como finalmente ocurrió con la accionante.

71. Al respecto, la Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que la violencia contra la mujer se presenta en distintos escenarios; no solo en espacios públicos, sino también en espacios privados y ha enfatizado que cuando las mujeres denuncian, la respuesta no siempre resulta ser la que se espera, pues "*muchas veces, se nutre de estigmas sociales*" e implica "*redoblar la dosis de discriminación y violencia*"[48].

72. La Corte se ha referido además a la categorización que la doctrina ha adoptado sobre las actitudes registradas por parte de agentes del sistema de justicia penal frente a las denuncias de violencia de género

73. [49], las cuales desincentivan la denuncia. Aunque estas se refieren, concretamente, a las autoridades en el marco de la justicia penal, no son ajenas a aquellas que inciden en la manera como la sociedad, en general, reacciona cuando se trata de enfrentar la violencia de género[50].

74. De manera que, aun bajo el entendido de que la entidad sólo tuvo conocimiento de los hechos denunciados en la diligencia de descargos adelantados contra la accionante, no adelantó, o demostró haber adelantado las acciones pertinentes para el esclarecimiento de tales circunstancias, incumpliendo con los deberes de corresponsabilidad y diligencia exigidos por el ordenamiento jurídico interno e internacional[51].

75. **(3)** La decisión adoptada no se toma sobre la base de que en efecto se haya demostrado que la hoy accionante fue víctima de acoso sexual, "*prejuzg*[ando] *y conden*[ando] *a los presuntos responsables con tan solo el escrito de la queja que elevó la accionante…",* tal y como se afirmó en la impugnación de la tutela, pues, la Sala es consciente de que la entidad está obligada a respetar el principio de presunción de inocencia del presunto agresor.

---

[48] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-012 de 2016.

[49] En la Sentencia T-878 de 2014. se citó la obra de Larrauri, Elena, "*Cinco tópicos sobre las mujeres víctimas de violencia … y algunas respuestas del feminismo oficial*", Laurenzo, Maqueda, Rubio (coord.), Género, Violencia y Derecho, Editorial Del Puerto, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2008. [citada en Defensoría General de la Nación de Argentina. Discriminación de género en las decisiones judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género, 2010.]

[50] Entre estas categorías se encuentran:

"**(i) La mujer honesta"** que hace alusión a las propiedades con las que las autoridades y la sociedad considera que deben contar las mujeres para ser merecedoras de la tutela judicial, en casos en que ellas denuncian por violencia de género. Estos atributos se edifican sobre prejuicios que justifican indagar, por ejemplo, "sobre la vida pasada de la denunciante, a pesar de que ello no tenga relevancia en el juicio".

"**(ii) La mujer mendaz"** referente a aquel atributo estereotipado a partir del cual se califica a las mujeres que denuncian violencia de género como aquellas que no saben lo que quieren y/o cuando dicen no, en realidad quieren decir sí. Esta categoría suele usarse "para construir la sospecha de que las mujeres mienten cuando denuncian un abuso sexual. En estos casos, los Tribunales buscan exhaustivamente en los testimonios dados por la denunciante elementos que lleven a corroborar el engaño. En esa línea, el relato de la mujer no tiene valor frente a la ausencia de consentimiento y deben existir elementos externos que lleven al convencimiento de su dicho (por ejemplo, marcas de resistencia en el imputado, testigos, signos de que ella ejerció resistencia)" ;

"**(iii) La mujer instrumental"** que se construye a partir de la percepción estereotipada de acuerdo con la cual "las mujeres efectúan falsas denuncias por hechos de violencia como medio para obtener algún fin, 'la exclusión del marido del hogar', 'posicionarse en un juicio de divorcio', para 'perjudicar', 'vengarse', o bien para 'explicar una situación'. Esta situación las ubica en plano de desigualdad respecto del hombre quien cuenta con el límite del derecho penal como ultima ratio a su favor. Ello implica que la mujer también tenga que probar absolutamente su versión" .

"**(iv)** La mujer corresponsable" concepto que obedece a la idea según la cual la violencia de género es algo que debe mantenerse en el plano de la intimidad respecto de lo que la justicia penal y su condena por parte de la sociedad debe mantenerse a distancia, pues no les está dado incidir en las relaciones de pareja. De este modo, la violencia y/o discriminación por motivos de género se entiende como "una manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas" y

"**(v)** La mujer fabuladora" una concepción que se relaciona con la idea estereotipada según la cual las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género no hacen más que "fantasear", esto es, fundan sus denuncias "en la deformación de hechos de la realidad, por ejemplo, exagerándolos. Generalmente, este prejuicio parte las nociones de locura e irracionalidad que se atribuyen frecuentemente a las mujeres, en oposición a la racionalidad que suele asignársele al hombre"

[51] Al respecto, véase, entre otras, los siguientes deberes: **(i)** debida diligencia y corresponsabilidad; **(ii)** no tolerancia o neutralidad; **(iii)** no repetición.

76. No obstante, tal y como ha señalado la Corte Constitucional: "*la violencia sexual contra las mujeres es un fenómeno que genera múltiples afectaciones a la vida de una persona, lo que implica que en el proceso de investigación, juzgamiento y sanción de estas conductas* ***deban observarse reglas especiales para evitar atentar contra la intimidad o generar circunstancias revictimizantes***"[52].

77. En ese orden, garantizar la presunción de inocencia del presunto agresor no impedía que la entidad garantizar a la accionante, mientras se analizaban los hechos denunciados, continuar con su trabajo en condiciones dignas y respetuosas de sus derechos fundamentales.

78. **(4)** En relación con la existencia de una causa "*justa*" para la terminación del contrato de trabajo de la accionante, se advierte que al expediente no se acompañó el reglamento interno de trabajo del Club Naval de Suboficiales, razón por la cual no pudo determinarse que, en efecto, se hubiere configurado la falta reprochada.

79. No obstante, la Sala reconoce que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo habilita a las partes en un contrato de trabajo, dar por terminado el mismo de manera justificada, siempre y cuando concurra alguna de las causales señaladas en la norma. En ese orden, la juez de tutela no puede coartar dicha posibilidad, permitiendo que un empleado respecto del cual se predique la comisión de una supuesta falta, continúe ejerciendo sus labores, toda vez que ello quebrantaría las disposiciones y garantías laborales que precisamente dieron origen a dicha potestad.

80. De manera que, si bien la Juez de primera instancia ordenó el reintegro inmediato de la demandante, dicha orden debe acatarse sobre la base de que, **la desvinculación de la actora era <u>improcedente</u> bajo el amparo del fuero de estabilidad laboral consagrado en la Ley 1010 de 2016**, <u>más no porque la conducta impugnada no se hubiere cometido</u>.

81. En consecuencia, partiendo de que la entidad tuvo conocimiento de los hechos denunciados en la audiencia de descargos adelantada contra la señora *María*, debió suspender la actuación administrativa adelantada[53], hasta tanto no se determinara la veracidad de las conductas descritas por la hoy accionante.

82. Posteriormente, al margen del resultado de la investigación adelantada, sólo habiendo finalizada la misma, la entidad podía retomar la actuación administrativa, a efectos de establecer, con sujeción al debido proceso y demás garantías, si se cometió o no la infracción imputada, y a partir de ello imponer o no la sanción correspondiente.

83. Lo anterior quiere decir que, sin perjuicio del amparo que la Sala comparte, la orden de reintegro estará sujeta al término de protección consagrado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; es decir, la señora *María* permanecerá en su cargo debiendo en todo caso surtirse a cabalidad el trámite administrativo derivado de las denuncias presentadas por ésta.

---

[52] CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-126 de 2018, *ff* 4.8.

[53] Al respecto, ver artículo 11 de la Ley 1010 de 2006

84. La Sala estima oportuno precisar que la transitoriedad de la orden aquí impartida no se da bajo las previsiones del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991[54], sino atendiendo a las garantías de no retaliación contempladas en la Ley 1010 de 2006.

5.7.3. Otras ordenes

85. **(5)** Finalmente, comoquiera que en el curso de este proceso, **la entidad no demostró: contar con mecanismos idóneos para atender casos como el que dio origen a la presente solicitud de amparo**, y atendiendo a que la Corte Constitucional ha protegido la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género, se ordenará a la entidad que si no cuenta con los mismos, proceda a la creación de protocolos de atención, que incluyen rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual. Estos protocolos deben contener reglas claras en relación con al menos cuatro aspectos principales: **(i)** medidas de cuidado inmediato o contención; **(ii)** medidas de atención psicosocial; **(iii)** medidas de asesoría jurídica; y **(iv)** garantías de protección y no represaría.

86. De manera que, en casos en los que se denuncie la violencia contra las mujeres se deberán adoptar medidas de contención inmediata, de asistencia psicológica, acompañamiento con un enfoque de género y diferencial que sean integrales y se encaminen a orientar a las víctimas sobre el procedimiento de denuncia y el trámite de las solicitudes, así como garantizar que las denunciantes no sean objeto de represalias, se les de credibilidad a sus reclamos y estos no se desestimulen o desincentiven.

87. El protocolo deberá partir de una visión amplia del derecho a la igualdad material del que son titulares las mujeres e incorporará el análisis centrado en el género en los términos fijados en la presente sentencia, de modo que se asegure que las mujeres podrán gozar, efectivamente, del derecho a no ser discriminadas por motivos de género y a gozar de un ambiente laboral libre de violencias, mientras se resuelve de fondo su reclamo, denuncia o queja.

88. Por último, se ordenará a la entidad accionada, implementar una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre asuntos tales como la protección reforzada que tienen las mujeres y la violencia sexual y de género en el trabajo.

89. Las órdenes proferidas buscan modificar el ángulo de visión tradicional imperante por un marco interpretativo más amplio y sensible a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de discriminación y/o violencia por motivos de género, de modo que se permita garantizar de manera ágil, diligente, y corresponsable sus derechos fundamentales a la igualdad material, a no ser discriminadas y a vivir una

---

[54] Artículo 8°. La tutela como mecanismo transitorio. Aún cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado.

En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

Si no la instaura, cesarán los efectos de este.

Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso.

vida libre de violencia y sin sesgos o preconcepciones que las obstaculicen el goce pleno de sus derechos.

90. Como medida de protección a la intimidad, seguridad personal, vida e integridad personal de la accionante y demás intervinientes en este trámite, la Sala cambió sus nombres en esta providencia, además se dispondrá la reserva de los datos, cargos y cualquier información cargada en los sistemas de información de la Rama Judicial (entiéndase: SAMAI, TYBA, o Justicia XXI cliente - servidor) que permitan conocer su identidad.

VI.– DECISIÓN

91. En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión No. 6 del Tribunal Administrativo de Bolívar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR los ordinales segundo y cuarto de la parte resolutiva de Sentencia de 25 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Administrativo de Cartagena, de conformidad con las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia. La cual quedará de la siguiente manera:

> *"SEGUNDO: En consecuencia, ORDENAR al DIRECTOR DEL CLUB NAVAL DE SUBOFICIALES, que dentro del término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia, si aún no lo ha realizado, proceda al REINTEGRO55, de la señora actora en esta acción constitucional, a un cargo de igual o superior jerarquía al que ocupó en ese Centro Recreacional, y proceda a pagarle todos los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos, dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta su efectivo reintegro, debiendo garantizar un ambiente y trato laboral digno.*
>
> *Parágrafo 1 Si la demandante optara por no ser reintegrada al empleo de manera transitoria, deberá cumplir con el pago de los emolumentos antes enunciados a título de restablecimiento de los derechos conculcados hasta la fecha de notificación de la presente sentencia.*
>
> *CUARTO: ORDENAR al COMANDANTE DE LA BASE NAVAL "ARC" BOLÍVAR, para que, a través de la dependencia respectiva, se proceda a adelantar las actuaciones administrativas respectivas en atención a la queja presentada por la actora y verificar y sancionar eventualmente los hechos de acoso sexual y laboral presuntamente cometidos en su contra".*

PARÁGRAFO: El reintegro aquí ordenado no impide que, habiéndose respetado las garantías de no retaliación (previstas en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2016), la entidad accionada en el marco de sus competencias retome la actuación administrativa correspondiente, a efectos de establecer si se cometió o no la infracción imputada a la accionante.

SEGUNDO: ORDENAR al **COMANDANTE DE LA BASE NAVAL "ARC" BOLÍVAR**, que, a través de la dependencia respectiva, dentro del término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia, **ANULE** la actuación administrativa que conllevó a la terminación del contrato laboral de la accionante, la cual sólo podrá iniciarse nuevamente, al haberse resuelto la queja

[55] Ver consideraciones expuestas entre los párrafos 79 – 83.

presentada por la actora. Ello, con sujeción al debido proceso y demás garantías, así como respetando el procedimiento previsto en la Ley 1010 de 2006.

TERCERO: ADVERTIR al **COMANDANTE DE LA BASE NAVAL "ARC" BOLÍVAR** que en adelante, no podrá incurrir en acciones u omisiones como las que dieron lugar al presente asunto, para lo cual deberán dar estricto cumplimiento a las reglas jurisprudenciales en la materia fijadas por el ordenamiento jurídico relacionado con la aplicación del análisis centrado en el género para resolver casos relacionados con la discriminación y/o la violencia contra la mujer.

CUARTO: ORDENAR al **COMANDANTE DE LA BASE NAVAL "ARC" BOLÍVAR**, que en el término de un (1) mes, contado a partir de la notificación de la presente sentencia, adopte un protocolo en el que se prevean rutas claras y efectivas de prevención, atención y acompañamiento, en los términos señalados en la parte considerativa de esta providencia.

QUINTO: ORDENAR al **COMANDANTE DE LA BASE NAVAL "ARC" BOLÍVAR** que, en un término de dos (2) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, implemente una política pedagógica interna que incluya la divulgación de los derechos humanos de las mujeres y la realización de talleres periódicos para capacitar a la totalidad del personal sobre asuntos tales.

SEXTO: SE ORDENA que toda publicación de esta decisión, suprima los nombres de todos los sujetos procesales, así como los datos, cargos y cualquier información que permitan conocer su identidad.

SÉPTIMO: NOTIFICAR la presente providencia de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

OCTAVO: De conformidad con el artículo 31 del Decreto Ley 2591 de 1991, de no ser impugnada, por Secretaría, **REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOVENO: Una vez retorne el expediente **ARCHÍVESE** previas las anotaciones en el sistema de registro correspondiente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Constancia: El proyecto de esta providencia fue estudiado y aprobado en Sala No. 006 de la fecha.

JEAN PAUL VÁSQUEZ GÓMEZ
Magistrado

LUIS MIGUEL VILLALOBOS ÁLVAREZ
Magistrado

OSCAR IVÁN CASTAÑEDA DAZA
Magistrado