COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/236/22

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/236/22
Expediente	—
Fecha	2021-02-20
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Acción De Tutela De Docente Que Denuncio Actos De Censura Y Discriminación En Institución Universitaria
- Acción De Tutela Para Proteger El Derecho A La Libertad De Expresión E Igualdad En El Entorno Universitario
- Derecho A La Libertad De Expresion
- Derechos A La Libertad De Expresion Y A La Informacion
- Libertad De Expresion Stricto Sensu
- Principio De Autonomia Universitaria

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Distintas razones objetivas que dan cuenta de que la Universidad tenía motivos constitucionalmente válidos para desvincularla de su planta de personal en ejercicio de su autonomía. Del mismo modo, no se probó que existiera un nexo

Texto completo

SU236-22 Sentencia SU236/22 ACCIÓN DE TUTELA DE DOCENTE QUE DENUNCIO ACTOS DE CENSURA Y DISCRIMINACIÓN EN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA- Inexistencia de nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la libertad de expresión y cátedra (…) despido de la docente estuvo fundado en distintas razones objetivas que dan cuenta de que la Universidad tenía motivos constitucionalmente válidos para desvincularla de su planta de personal en ejercicio de su autonomía. Del mismo modo, no se probó que existiera un nexo causal entre las expresiones de izquierda y/o feministas de la docente y la decisión de terminar su contrato sin justa causa.

ACCIÓN DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E IGUALDAD EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO- Procedencia del amparo en asuntos discriminatorios y de libertad de expresión (…), el hecho de que los problemas planteados involucren la posible violación del derecho a la igualdad ante un despido presuntamente fundado en razones discriminatorias hace que el proceso ordinario pierda idoneidad, lo cual resulta en que la acción de tutela proceda como mecanismo definitivo.

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION- Alcance/ LIBERTAD DE EXPRESION- Ámbitos de protección DERECHOS A LA LIBERTAD DE EXPRESION Y A LA INFORMACION- Diferencias DERECHO A LA LIBRE EXPRESION- Presunciones especiales (i) Toda expresión se supone cubierta por esa libertad, salvo que se demuestre en cada caso que, por sus características, se justifica su limitación; (ii) Cuando el ejercicio de la libertad de expresión entra en conflicto con otros derechos, valores o principios constitucionales, en principio, se debe dar primacía a la libertad de

expresión; (iii) Existe una sospecha de inconstitucionalidad de las regulaciones estatales que limiten el ejercicio de esta libertad, por lo que toda restricción de la libertad de expresión está sujeta a un control constitucional estricto; y (iv) La censura está expresamente prohibida.

Cualquier acto de censura se presume violatorio de la libertad de expresión y tal presunción no admite ser desvirtuada. LIBERTAD DE EXPRESION STRICTO SENSU- Discursos expresamente prohibidos (i) la propaganda en favor de la guerra; (ii) la apología del odio nacional, racial, religioso o de otro tipo, que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad, la violencia contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo; (iii) la pornografía infantil; y (iv) la incitación directa y pública a cometer genocidio.

LIBERTAD DE EXPRESION- Grados de protección constitucional/ LIBERTAD DE EXPRESION STRICTO SENSU- Tipos de discurso protegidos Se trata de ocho tipos de discurso: (i) la correspondencia y demás formas de comunicación privada; (ii) los discursos estéticos, morales, emotivos o personales, manifestados a través de expresiones verbales, artísticas o de conductas simbólicas o expresivas; (iii) la exposición de convicciones y la objeción de conciencia; (iv) el discurso religioso; (v) el discurso académico, investigativo y científico; (vi) las expresiones realizadas en el curso de manifestaciones públicas pacíficas; (vii) el discurso cívico o de participación ciudadana; y (viii) el discurso de identidad, que expresa y refuerza la propia adscripción cultural y social. Cada uno de estos discursos, corresponde al ejercicio de un derecho constitucional fundamental específico y, por esa razón, merece una protección especial.

LIBERTAD DE EXPRESION- Presunción de protección y de supremacía (…) , la Constitución protege la libertad de expresión, aunque ésta encuentra límites en la protección que la Carta Política le brinda a otros derechos. En consecuencia, es necesario analizar cada caso para determinar cuál derecho prevalece. Sin embargo, existen ciertas expresiones que gozan de protección constitucional reforzada. En estos casos la libertad de expresión prevalece o desplaza a aquel derecho con el que compite. Es por esta razón que debe analizarse caso a caso, pues la prevalencia de un derecho y otro depende de si las expresiones objeto de análisis gozan de especial protección constitucional o por el contrario se rechazan.

PRINCIPIO DE AUTONOMIA UNIVERSITARIA- Concepto, alcance y contenido (…) , las instituciones educativas gozan de amplia libertad para desarrollar su misión conforme al proyecto vocacional que deseen. Dicho principio provee también protección constitucional a aquellos centros de estudios que tienen una postura filosófica definida y que implementan tal filosofía en los programas, planes de estudios, reglamentos y clases que imparten; incluso en la selección de los docentes y la admisión de los estudiantes que hacen parte de la institución.

AUTONOMIA UNIVERSITARIA- Límites en la Constitución y la ley (…) la autonomía universitaria es una prerrogativa que busca resguardar el pluralismo, la independencia y asegurar la libertad de pensamiento, a partir del respeto por las diferencias.

Con todo, dicha autonomía encuentra límites demarcados por derechos fundamentales tales como: la prohibición de dar tratos discriminatorios; la prevalencia del derecho a la educación; el respeto al debido proceso en procedimientos disciplinarios o sancionatorios que se adelanten en contra de estudiantes, profesores o cualquier miembro de la comunidad estudiantil; la observancia de las garantías fundamentales en todas las actuaciones administrativas, entre otros.

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA- Diversidad política, ideológica y filosófica del cuerpo docente (…) la educación que imparten las universidades no debe circunscribirse exclusivamente a la formación cognoscitiva en ciertas carreras o disciplinas. Esos centros de estudios, como aporte a la sociedad, complementan su educación vocacional con la formación en valores y principios democráticos. En una sociedad en ocasiones hostil a la opinión disímil, resulta de suma relevancia imprimir tolerancia y respeto por el disenso. Discutir la diferencia con respeto (controvertir la opinión

contraria con argumentos) materializa el pluralismo democrático y previene situaciones de violencia originadas en el extremismo o en la discusión irrespetuosa o intolerante.

UNIVERSIDAD PÚBLICA Y UNIVERSIDAD PRIVADA -Diferencias en la vinculación del cuerpo docente AUTONOMIA UNIVERSITARIA- Reiteración de jurisprudencia (…), la Corte precisa que ni la autonomía universitaria, ni la libertad contractual, ni la filiación filosófica o religiosa de una institución educativa constituyen principios irrestrictos.

Al contrario, estos encuentran su límite en los derechos fundamentales, que no pueden transgredirse con el pretexto de que cierta acción u omisión se ejecutó en ejercicio de la autonomía universitaria. Esta autonomía encuentra su límite en los derechos fundamentales. Por esa razón, cualquier acción u omisión que los vulnere implica un acto inconstitucional digno de analizarse, así se haga en ejercicio de la autonomía universitaria y de sus múltiples componentes.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR EMPLEADOR- Facultad según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA- Límites a la facultad cuando vulnera derechos fundamentales (…), el hecho de que la jurisprudencia de la Corte Constitucional hubiere concluido que el despido sin justa causa no puede fundarse en motivos arbitrarios o contrarios a derechos fundamentales no significa que se hubiese dejado sin sentido esa facultad o que se hubiese confundido este tipo de despido con la desvinculación con justa causa. Sin duda, la “causa” justa de desvinculación está señalada expresamente en la ley, es taxativa y la carga probatoria corresponde al empleador. La otra, esto es, la causa injusta, es la que se produce sin el parámetro legal que considera justo el despido, pero también puede ser la que el empleador se reserva y no la comunica. Esta no está determinada en el reglamento o no se origina por reproches de comportamiento. En el Estado Social de Derecho no es posible entender sinónimo el despido sin justa causa con el retiro arbitrario. Por consiguiente, aun en casos en los que el empleador haga uso de su facultad de retiro sin justa causa, su decisión no es absoluta, sino que tiene límites señalados en la Constitución.

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA- Autonomía contractual y l ibertad de conformar el cuerpo docente El ejercicio de la autonomía contractual de las instituciones educativas privadas implica un balance entre los siguientes tres aspectos: (i) la libertad de definir las calidades que deben reunir sus docentes, en función de la diversidad de pensamiento, en tanto que es posible que un centro de educación superior tenga una filiación ideológica, política, filosófica o religiosa; (ii) la discrecionalidad de contratar, mantener o desvincular libremente a un docente, en función de las calidades o posturas propias de la institución; y (iii) la prohibición constitucional de vulnerar las libertades de expresión y pensamiento de los profesores, al censurarlos directa o indirectamente, durante el ejercicio de la actividad docente o con su despido.

DERECHOS FUNDAMENTALES- Eficacia horizontal/ DERECHOS FUNDAMENTALES- Eficacia horizontal frente a particulares (…), la eficacia horizontal de los derechos fundamentales supone un control constitucional a las relaciones económicas –en particular, a las relaciones entre privados– que limita la autonomía privada con el fin de prevenir la transgresión de garantías fundamentales.

PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO- Alcance y contenido (…) existe una presunción de inconstitucionalidad sobre un despido, cuando ese acto está rodeado de indicios o circunstancias que llevan a sospechar, razonablemente, que el despido implicó la vulneración de un derecho fundamental. Esta presunción se tiene fundamento en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, regla jurisprudencial que reconoce la asimetría que existe entre ciertas relaciones económicas o laborales entre particulares y que busca garantizar los aludidos derechos, aún cuando ello suponga limitar el ejercicio de otras libertades como la autonomía de la voluntad privada.

PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO- Análisis fáctico de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la terminación del vínculo laboral PRESUNCIÓN DE

INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO- Valoración de la causa de terminación del vínculo laboral y la naturaleza de la actividad desplegada por el trabajador PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y AUTONOMÍA UNIVERSITARIA- Valoración de la causa de terminación del vínculo laboral y la naturaleza de la actividad desplegada por el docente (…) debe determinarse el nivel de protección del que gozan las expresiones que dan lugar al despido y establecer si éstas tienen protección constitucional reforzada. Si la respuesta es afirmativa, tal protección desplaza la autonomía universitaria y contractual que tienen las instituciones universitarias para proveer su planta docente y de personal a partir de sus propios valores éticos y posturas políticas y filosóficas.

LIBERTAD DE CATEDRA- Núcleo esencial/ LIBERTAD DE CATEDRA- Contenido y alcance/ LIBERTAD DE CATEDRA- Límites (…), la jurisprudencia ha sostenido que la libertad de cátedra es un derecho en virtud de la cual un docente puede plasmar en las clases que imparte, y según su criterio profesional, aquellas ideas, convicciones o métodos que considere necesarios y oportunos para transmitir sus conocimientos. En virtud de esta libertad, todo profesor puede resistirse legítimamente a cualquier intromisión o instrucción que pretenda imponerle una forma particular de transmitir sus enseñanzas, de acuerdo con una ideología, método o pedagogía que el docente no emplearía.

DERECHO A LA EDUCACION- Contenido, desarrollo jurisprudencial y naturaleza/ DERECHO A LA EDUCACION- Derecho deber que genera obligaciones reciprocas (…), el derecho a la educación comporta deberes correlativos a cargo de los estudiantes y, del cumplimiento de aquellos, depende la continuidad de su proceso educativo. Del mismo modo, las instituciones educativas están obligadas a garantizar el acceso y la continuidad del servicio educativo. Ese servicio se debe prestar en condiciones de calidad y debe tener como propósito el desarrollo del individuo.

DERECHO A LA EDUCACION- Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad DERECHO A LA EDUCACION SUPERIOR Y DEBIDO PROCESO COMO LIMITE A LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA (…), la autonomía universitaria está limitada por el deber de observar los mandatos constitucionales y, en especial, de respetar los derechos fundamentales al debido proceso y de defensa de los estudiantes. La eficacia de estas garantías exige el cumplimiento de requisitos sustantivos para el ejercicio de la actividad disciplinaria al interior de los establecimientos educativos.

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS, LÍMITE A LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA- Jurisprudencia constitucional La libertad de expresión de los estudiantes supone un límite a la autonomía universitaria en la medida en que:

(i) las universidades no pueden imponer sanciones a quienes han participado o deseen participar en manifestaciones pacíficas, (ii) las instituciones de educación superior no pueden amenazar a sus estudiantes con sancionarlos para evitar que se reúnan y manifiesten para cuestionar las políticas administrativas, (iii) sancionar las críticas respetuosas que los estudiantes formulan con el fin de mejorar la calidad de la educación es una forma de censura , y (iv) las universidades están facultadas para sancionar manifestaciones ostensiblemente descomedidas e irrespetuosas, en las que el estudiante actúa por fuera del ámbito de protección al derecho a la libertad de expresión .

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION- Su desconocimiento acarrea la vulneración de los derechos al debido proceso y a la educación DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS- Vulneración mediante censura de efecto escalofriante (chilling effect) (…), las decisiones represivas que emprenden tanto autoridades públicas como privadas para silenciar las expresiones o el discurso de una persona en particular no sólo tienen efectos respecto de esa persona, sino también en aquellas que lo rodean. Estas personas, comunidad o grupo pueden desarrollar miedo, duda, incertidumbre o vacilación a la hora de expresarse

libremente, como consecuencia de la censura de la que fue víctima una persona cercana o alguien con quien comparten cierto interés, profesión, credo o postura política o filosófica.

CENSURA A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN MEDIANTE EFECTO ESCALOFRIANTE- Jurisprudencia constitucional (…), el 'efecto escalofriante' puede definirse como el miedo, la incertidumbre, duda o coerción que experimentan cierto grupo, personas o entorno, luego de conocer que otro individuo fue censurado, reprimido o castigado por ejercer su derecho a la libertad de expresión. Así, tales personas o cierto entorno se cohibirán de expresarse con libertad pues sentirán miedo de ser censuradas tal y como lo fue ya otra persona que expresó una idea o un discurso que fue reprochado o castigado por una autoridad pública o privada.

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR DAÑO CONSUMADO- Configuración (…) el hecho de que la Universidad … hubiese impedido la realización del plantón en el momento en el que la estudiante … pretendió hacerlo violó su derecho a la libertad de expresión y el paso del tiempo hace que cualquier orden que pretenda remediar esa situación sea inane, razón por la cual se configura un daño consumado.

Referencia: Expediente T-7.685.275 Acción de tutela instaurada por María Luciana Cadahia, Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía en contra de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Procedencia: Juzgado 6º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá. Asunto: El derecho a la autonomía universitaria de las universidades privadas y la discriminación como límite a su ejercicio. Derechos a la educación y a la libertad de expresión de los estudiantes de educación superior.

Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Bogotá, D. C., veintinueve (29) de junio de dos mil veintidós (2022) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia, proferido el 24 de septiembre de 2019 por el Juzgado 6º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, que revocó la decisión de primera instancia adoptada el 14 de agosto de 2019 por el Juzgado 40 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá, en el proceso de tutela promovido por María Luciana Cadahia, Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía en contra de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, mediante Auto del 26 de noviembre de 2019, la Sala de Selección Número Once de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, el expediente T-7.685.275, el cual –por reparto– le correspondió al Magistrado Carlos Bernal Pulido [1] .

El 29 de enero de 2020, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 2º del artículo 59 del Reglamento de esta Corporación, la Sala Plena decidió asumir el conocimiento del asunto de la referencia [2] .

El 23 de julio de 2020, el doctor Carlos Bernal Pulido renunció a su cargo de Magistrado de la Corte Constitucional. El 13 de enero de 2021, la doctora Paola Andrea Meneses Mosquera se posesionó como magistrada de la Corte Constitucional [3] , en reemplazo del doctor Richard Steve Ramírez Grisales, quien fungía como magistrado encargado, tras la renuncia del doctor Carlos Bernal Pulido.

Mediante escrito del 21 de junio de 2021, la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera le manifestó a la Sala Plena de la Corte Constitucional su impedimento para sustanciar y decidir el expediente de la referencia. Indicó que se configuraba la causal prevista en el numeral 1º del artículo 56 del Código de Procedimiento Penal, pues su cónyuge tendría interés en la actuación procesal por ser profesor de cátedra de la universidad accionada. Además, señaló que ella es egresada de los programas de pregrado y de especialización de esa institución educativa, ha sido profesora y

conferencista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y desempeñó el cargo de Coordinadora de la Especialización en Derecho Administrativo entre el 1º de febrero de 2001 y el 11 de septiembre de 2002.

La Sala Plena aceptó el impedimento en mención en sesión del 23 de junio de 2021, al verificar la concurrencia de la causal invocada por la magistrada Meneses Mosquera. En consecuencia, la ponencia le correspondió a la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, siguiente en orden alfabético [4] .

El 31 de agosto de 2021 la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado manifestó su impedimento para decidir el asunto. El 2 de septiembre de 2021 la Sala Plena no aceptó el impedimento manifestado por la Magistrada Ortiz Delgado.

El 8 de septiembre de 2021, la Magistrada Ortiz Delgado registró proyecto de fallo. En sesión de la Sala Plena del 27 de octubre de 2021, se discutió la ponencia registrada por la Magistrada ponente. En esa oportunidad, la Sala aceptó el impedimento previamente formulado por el Magistrado Jorge Enrique Ibáñez Najar. Para fundamentar su impedimento, manifestó que el interés se configuraba por ser profesor de la Universidad Javeriana desde hacía varios años y haber ocupado cargos administrativos en esa institución.

En esa ocasión, la ponencia no obtuvo los votos suficientes en uno u otro sentido, razón por la cual la Sala Plena designó a los conjueces Héctor Riveros y Ruth Stella Correa para participar en la discusión.

El 17 de enero de 2022, la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado distribuyó a la Sala Plena una nueva versión de la ponencia del presente asunto, la cual incorporó las sugerencias formuladas por los demás magistrados en la Sala Plena del 27 de octubre de 2021.

El 18 de enero de 2022, la conjuez Ruth Stella Correa Palacio manifestó su impedimento para conocer del presente asunto. Lo hizo, en consideración a que desde el año 1999 es profesora de cátedra de la Pontificia Universidad Javeriana. Esta situación genera, a su juicio, un interés directo en el resultado del proceso dado su vínculo con una de las partes.

La Sala Plena de la Corporación, en sesión del 25 de enero de 2022, aceptó el impedimento manifestado por la conjuez Ruth Stella Correa Palacio y, en su lugar, designó al doctor Mauricio Fajardo Gómez.

El 3 de febrero de 2022, el doctor Fajardo Gómez también manifestó impedimento. Indicó que es egresado de la Facultad de Derecho, trabajó como abogado de contratos y fue profesor de cátedra de la Pontificia Universidad Javeriana, hasta 1993. A su vez, hasta el año 2018 sus hijos tomaron ciertas clases impartidas por esa universidad.

En sesión del 10 de febrero de 2022, la Sala Plena decidió no aceptar el impedimento manifestado por el conjuez Fajardo Gómez. A pesar de haber sido designado como conjuez, el doctor Héctor Riveros no se posesionó para conocer del presente asunto. A partir del 1º de marzo de 2022 empezó un nuevo periodo de conjueces y el doctor Héctor Riveros no hace parte de la nueva lista de conjueces de la Corte Constitucional, para el periodo 2022-2023.

En consideración a que el doctor Riveros nunca se posesionó como conjuez en este trámite y, por lo tanto, no ejerció jurisdicción, en sesión del 2 de junio de 2022 la Sala Plena designó en su reemplazo al doctor Alier Eduardo Hernández Enríquez.

El conjuez Hernández Enríquez también realizó una manifestación de transparencia a la Sala Plena en sesión del 29 de junio de 2022. Dejó constancia de que tuvo un vínculo laboral previo con la Pontificia Universidad Javeriana y que en la actualidad no tiene relación alguna con la accionada. Esta circunstancia coincide con lo propuesto por el Conjuez Fajardo Gómez cuando manifestó su impedimento, el cual fue desestimado por la Sala Plena.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Plena procede a dictar la sentencia correspondiente. I. ANTECEDENTES El 30 de julio de 2019, María Luciana Cadahia (en adelante, la profesora Cadahia), Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía (en adelante, las estudiantes) interpusieron, mediante apoderado judicial y de manera

conjunta, acción de tutela en contra de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (en adelante, la Universidad o la Javeriana) [5] . El escrito de tutela tiene como principal fundamento fáctico el despido sin justa causa ocurrido el 28 de mayo de 2019, por medio del cual la Universidad puso fin a la relación laboral que tenía con la profesora.

La profesora Cadahia afirmó que la Universidad vulneró sus derechos fundamentales a la no discriminación por razones de opinión política o filosófica, a la libertad de cátedra, a la libertad de expresión, al buen nombre académico, al trabajo y al mínimo vital [6] .

A su turno, las estudiantes señalaron que la Universidad vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de aprendizaje e investigación y a la educación [7] .

A. Hechos 1. María Luciana Cadahia es ciudadana argentina, egresada de los programas de pregrado en Profesorado (2005) y Licenciatura en Filosofía (2009) de la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina) [8] , y de la Maestría (2009) y del Doctorado en Filosofía (2012) de la Universidad Autónoma de Madrid (España) [9] .

De acuerdo con su Currículum Vitae para Latinoamérica y el Caribe (en adelante CvLAC) [10] , la profesora Cadahia trabajó como docente en estas dos instituciones, así como en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (en adelante, FLACSO Ecuador), en la que también ejerció como coordinadora de las Maestrías en Sociología y Filosofía [11] .

La profesora Cadahia es investigadora senior [12] y par evaluador reconocida por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación [13] . 2. El 7 de febrero de 2017, la Facultad de Filosofía de la Universidad abrió una convocatoria a concurso docente para nombrar dos profesores de planta con dedicación de tiempo completo, en la categoría de profesor asistente o asociado [14] .

Esta convocatoria se llevó a cabo para las áreas de filosofía del lenguaje, de la mente o de la ciencia y de filosofía practica (ética, política o afines) o fenomenología-hermenéutica [15] .

Conforme al escrito de la convocatoria, los profesores seleccionados deberían: (i) dictar cursos en sus áreas de especialización y (ii) proponer proyectos de investigación [16] .

La Universidad recibió 33 solicitudes de candidatos para las dos plazas [17] , de los cuales fueron preseleccionados 6 [18] . El 2 de mayo de 2017, tras la evaluación de los aspirantes por parte del Comité de la Facultad [19] , la profesora Cadahia obtuvo 87 puntos sobre 100, por lo cual ocupó el primer lugar para el área de especialización en filosofía práctica [20] .

3. Dada su calificación en la referida convocatoria, el 10 de julio de 2017 la profesora Cadahia suscribió contrato individual de trabajo para desempeñar el cargo de Profesor Asistente de tiempo completo [21] en la Facultad de Filosofía [22] de la Universidad Javeriana. Este contrato se celebró por el término de un año, durante la decanatura de Diego Pineda Rivera [23] .

En la cláusula sexta de dicho contrato se estipuló que la Universidad podía darlo por terminado mediante aviso con treinta (30) días de antelación a la fecha de terminación. De no darse tal aviso, el contrato se entendería prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado.

4. Ante la ausencia de aviso, el contrato de la profesora Cadahia [24] se renovó automáticamente el 10 de julio de 2018, por el mismo periodo de un (1) año, hasta el 10 de julio de 2019 [25] .

5. El 13 de agosto de 2018, las autoridades de la Universidad nombraron decano de la Facultad de Filosofía al profesor Luis Fernando Cardona Suárez [26] , luego de que culminara el periodo del profesor Diego Pineda Rivera.

6. Durante su vinculación con la Universidad, la profesora Cadahia desempeñó labores de docencia e investigación. Dictó de forma continua 10 clases, desde julio de 2017 hasta mayo de 2019 [27] . En las evaluaciones estudiantiles efectuadas a sus cursos obtuvo, como mínimo, un puntaje de 5.44 sobre 6 (en la que 1.0 corresponde a la puntuación mínima y 6.0 a la máxima) [28] , según consta en el Reporte de Resultados Encuesta al Profesor Javeriano [29] .

En el curso del proceso, la Universidad manifestó que las aludidas encuestas sólo recogen la percepción de los estudiantes en el salón de clases, por lo que no equivalen a una calificación del docente [30] .

7. La profesora presentó cinco iniciativas de investigación. Para el momento de su desvinculación estaban aprobadas dos iniciativas: - 1 - Republicanismo democrático. El vínculo entre el territorio y el derecho en la marcha de los turbantes, la cual se presentó el 24 de abril de 2019 [31] , y - 2 - Crisis y República: reflexiones contemporáneas sobre lo político, que fue improbada por la Facultad de Filosofía, pero aprobada posteriormente por la Vicerrectoría de Investigaciones. Se presentó por primera vez en junio de 2018 [32] .

Las demás iniciativas son: - 3 - ‘Lógicas para Pensar nuestro Presente’, la universidad aprobó esta iniciativa y, luego del despido, renunció a ser coeditora del libro producto de esta investigación, coescrito por la profesora Cadahia. Esta iniciativa se presentó en el segundo semestre del año 2017 [33] , durante los primeros seis meses de trabajo de la accionante. La profesora sí publicó el libro producto de esta investigación con la editorial Herder, bajo el título “Fuera de Sí Mismas” [34] . - 4 - El problema del republicanismo ante la encrucijada neoliberal. Se presentó en abril de 2019. El Comité de Investigaciones y Ética emitió una serie de observaciones, las cuales fueron respondidas por la docente el 9 de abril de 2019. A su despido, el proyecto no había sido aprobado o improbado [35] .

- 5 - El Semillero en Tiempos de Crisis, aunque fue aprobado nunca se desarrolló, según la tutela, por trabas administrativas. Éste se presentó en mayo de 2018 [36] .

8. En su escrito de tutela, la profesora Cadahia manifestó que emplea las redes sociales y distintos medios de comunicación para expresar sus posturas políticas [37] relacionadas con lo que denomina “ feminismo y el populismo progresista y el republicanismo plebeyo, democrático y plural ” [38] .

El contenido de sus redes sociales se resume – grosso modo – en lo siguiente: (i) críticas a la política latinoamericana, especialmente a posturas de derecha, así como al gobierno colombiano actual [39] y (ii) defensa del feminismo y del rol de la mujer en la academia [40] .

Por otra parte, la profesora Cadahia ha colaborado con distintos portales de comunicación [41] a través de entrevistas y columnas de opinión, en medios como la Revista Semana [42] , el portal español La Trivial [43] , VICE Colombia y la cadena internacional Telesur [44] .

9. El 27 de mayo de 2019, Luis Fernando Cardona, decano de la Facultad de Filosofía de la Universidad, citó a la profesora Cadahia a una reunión al día siguiente, cuyo objeto no especificó [45] .

10. El 28 de mayo de 2019, durante la reunión a la cual fue citada, la profesora Cadahia fue separada de su cargo mediante la figura del despido sin justa causa. El despido se hizo en presencia del decano Cardona, del director de la Facultad de Filosofía y de la directora de Gestión Humana de la Vicerrectoría Administrativa, quien le entregó una carta en la que le indicaban que la Universidad había decidido terminar sin justa causa su contrato de trabajo a partir del 28 de mayo de 2019 [46] .

La Universidad le pagó en debida forma a la profesora Cadahia la indemnización propia de la figura del despido sin justa causa. Su desvinculación tuvo lugar a 42 días calendario de la fecha de vencimiento de su contrato y a 12 días de que venciese el plazo de 30 días, dentro del cual la Universidad podía manifestarle su decisión de no renovar el contrato laboral por un nuevo periodo [47] .

La docente afirma que quienes asistieron a la reunión no dieron ninguna razón para justificar su despido. Por ello, en el escrito de tutela, el apoderado de las accionantes expone las que, a su juicio, son las verdaderas razones que motivaron a la Universidad a desvincular a la profesora Cadahia, y cómo tal despido vulnera sus derechos fundamentales y los de las estudiantes Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía.

En resumen, la profesora aduce que tanto su desempeño laboral como su desempeño académico fueron satisfactorios, por lo que no existen razones para despedirla, bien sea con justa o sin justa causa. En consecuencia, dice que es razonable concluir que su despido está fundamentado en sus posturas políticas y filosóficas críticas de la derecha latinoamericana, de la desigualdad y el modelo neoliberal, y de la invisibilización de la mujer en la academia y en la filosofía, así como en su apoyo al aborto y su convicción feminista.

En ese sentido, argumenta que es inconstitucional despedir a un trabajador con fundamento en las posturas políticas y filosóficas anteriormente descritas. Por lo tanto, su desvinculación es contraria a la Carta Política, lo que hace viable presentar una tutela como medida de protección de sus derechos fundamentales. En particular, indica que su despido es inconstitucional, por cuanto:

a) Toda persona tiene derecho a no ser discriminada por razones de su origen étnico, por ser mujer, por sus ideas o por sus opiniones políticas. Por lo tanto, el despido sin justa causa no es una facultad irrestricta. Tiene por límite el derecho a no ser discriminado.

b) La autonomía universitaria y contractual de la que goza la Universidad no puede transgredir derechos fundamentales. En efecto, dicha facultad no justifica ni avala despedir a alguien por sus convicciones políticas o feministas.

c) Como no existió una causal objetiva para despedir a la profesora Cadahia, se asume [48] que la razón de su despido es su postura política y feminista, o el “ejercicio legítimo de su libertad de expresión” [49] .

El despido por esta causa se considera una categoría sospechosa, lo cual implica que se invierte la carga de la prueba y le corresponde entonces a la Universidad demostrar que la terminación del contrato no se fundamentó en las posturas de la profesora Cadahia.

e) El juez de tutela debe proteger a las accionantes, pues permitir que la Javeriana salga indemne implica activar la censura indirecta. Esto es así, porque la habilita a despedir a cualquier persona que comparta las posturas políticas o filosóficas de la profesora Cadahia.

f) El despido vulnera los derechos al trabajo y al mínimo vital de la profesora Cadahia, como quiera que su salario de docente era, para la fecha de su despido, su única fuente de sustento. Además, es extranjera y solo llevaba dos años viviendo en Colombia.

Con el fin de demostrar que su despido se motivó en su postura política y filosófica y en su feminismo, la profesora Cadahia presenta como pruebas: (i) la negativa por parte de la Facultad de Filosofía y de otras instancias de la Universidad de aprobar algunos de los proyectos de investigación y semilleros que ella propuso; (ii) el contenido de sus expresiones en plataformas como Facebook o Twitter , en las que con frecuencia comparte contenido u opiniones propias de ‘izquierda’, críticas a los gobiernos de derecha en Colombia y Latinoamérica, o expresiones feministas; (iii) las entrevistas conferidas a medios nacionales e internacionales en las que, además de exponer su postura política, critica la supuesta ausencia de docentes mujeres en la academia y las presuntas actitudes misóginas de ciertos profesores de filosofía que, a su juicio, invisibilizan el papel de la mujer en la investigación y academia filosófica; (iv) una supuesta animadversión personal en su contra, profesada por Luis Fernando Cardona, decano de la Facultad de Filosofía; (v) el hecho de que fue desvinculada de su trabajo a 42 días calendario de que venciese su contrato laboral a término fijo, y aún

dentro del plazo para que la Universidad presentase el aviso por medio del cual podía notificarle su decisión de no renovar la relación laboral.

En lo que atañe a las estudiantes Yepes y Silva, en el escrito de tutela se argumenta que el despido de la profesora Cadahia trunca su educación, sus proyectos académicos y su salida al mundo laboral. Lo anterior, porque: (i) ya no podrán tomar clases con ella; (ii) ella no podrá dirigir sus tesis de grado, y (iii) no podrán participar en proyectos de investigación bajo su dirección. Además, la desvinculación no supone una mejora en la prestación del servicio de educación, como quiera que implica una disminución del número de mujeres docentes en la Facultad de Filosofía la cual es "(…) un espacio excesivamente masculino (…) que está compuesta en un 80% por hombres , [y en el que] prácticamente no hay referentes femeninos (…)" [50] .

Lo anterior impide, según la demanda, que las estudiantes Yepes y Silva creen en sí mismas una convicción de que las mujeres pueden dedicarse a la filosofía y su academia en igualdad de condiciones con los hombres.

11. Tras su despido, la profesora Cadahia recibió manifestaciones de apoyo por parte de las siguientes personas: (i) 13 profesores de la Facultad de Filosofía, quienes el 31 de mayo de 2019 suscribieron una carta abierta de respaldo a la profesora Cadahia [51] ;

(ii) 49 estudiantes de la mencionada facultad, quienes el 29 de mayo de 2019 le dirigieron una carta de apoyo a la profesora Cadahia [52] ; (iii) más de 100 profesores extranjeros y otros tantos colombianos, incluyendo al director de la Escuela de Filosofía de la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina), profesores de la FLACSO Ecuador y la decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Madrid [53] .

12. El 29 de mayo de 2019 (el día siguiente al despido) los estudiantes de la Facultad de Filosofía consideraron la posibilidad de hacer una manifestación pacífica en apoyo a la profesora Cadahia [54] .

Al día siguiente (30 de mayo de 2019) [55] , a las 11:00 am, la estudiante Manuela Yepes Benjumea pidió, a través del grupo de Facebook llamado Estudiantes de Filosofía – Pontificia Universidad Javeriana lo siguiente: " a todxs (sic) su opinión respecto de convocar el martes a plantón y a pintar trapos en la facultad, con el fin de esclarecer las razones que impulsaron el despido " [56] .

13. Minutos después de la referida publicación en Facebook , la estudiante Manuela Yepes Benjumea fue citada con carácter urgente y prioritario a una reunión con el Vicerrector del Medio Universitario [57] .

La estudiante llegó a la cita junto con su compañero Matías Troconis, quien quería acompañarla y participar en el plantón. Sin embargo, no se permitió el ingreso a la reunión del estudiante Troconis [58] .

En la reunión, el Vicerrector del Medio Universitario, Luis Sarasa Gallego S.J. no autorizó la realización del plantón, razón por la cual este nunca tuvo lugar. En el marco del proceso, las accionantes y la accionada manifestaron lo siguiente respecto de lo que allí sucedió:

Accionantes Accionada A las estudiantes Yepes y Silva les llamó la atención que funcionarios de la Universidad investigaran de forma personal y detallada una página de Facebook creada por estudiantes de la Facultad de Filosofía para facilitar su comunicación con el fin de tratar una problemática de esa facultad [59] .

El Vicerrector del Medio Universitario conoció informalmente de la convocatoria en Facebook de llevar a cabo un plantón dentro del campus. El plantón tenía como fin manifestarse en contra de la decisión de la Universidad de desvincular a la Profesora Cadahia, sin que –según el Vicerrector– se hubiese cumplido el protocolo establecido para tales eventos [60] .

Manuela Yepes consideró que, durante la reunión, el Vicerrector: (i) no escuchaba sus argumentos; (ii) había decidido equiparar la intención de manifestarse con la de ser violentos;

(iii) había vigilado su presencia en redes sociales; (iv) la responsabilizó de la supuesta 'violencia y griterío' que pudiera provocar el evento y, por último, (v) enfatizó en que no podían continuar con la idea del plantón y, en cambio, sugirió con insistencia acudir a otras formas para superar el conflicto –puntualmente una cita programada con el psicólogo–.

En su reunión, el Vicerrector le comunicó a la estudiante: (i) los procedimientos para la realización de las actividades estudiantiles; (ii) los derechos y deberes de los estudiantes;

(iii) el carácter privado de la Universidad; (iv) que existen decisiones que no requieren de consulta a la comunidad educativa; (v) los canales oficiales de comunicación, y, por último, (vi) el acompañamiento que brinda la Universidad desde el centro de asesoría psicológica.

El Vicerrector afirmó que la propuesta de los estudiantes de manifestarse públicamente era poco filosófica, y que la Universidad contaba con medios de acompañamiento psicológico para el malestar y dolor que los estudiantes podían experimentar en este tipo de casos [61] .

El Vicerrector, al ver el estado de alteración en el que se encontraba la estudiante y su postura abiertamente crítica respecto del despido de la profesora Cadahia, consideró oportuno brindarle a ella y a los demás estudiantes, asesoría y acompañamiento con el fin de que entendieran que la Universidad no podía revelar nada relacionado con la desvinculación de esta docente.

En su decir, la intención de los estudiantes por manifestarse de manera pacífica y democrática fue interrumpida antes de concretarse debido a la rápida reacción intimidatoria del Vicerrector Sarasa S.J., por razones cuestionables [62] .

Debido al carácter urgente y prioritario de la reunión, el Vicerrector tomó la decisión de negar el permiso para realizar el plantón. Indicó que no se habían atendido las directrices para el uso de espacios abiertos y comunes en el campus [63] .

B. Pretensiones Las accionantes consideran que el despido de la profesora Cadahia se dio como consecuencia de sus posturas en pro del " feminismo y el populismo progresista y el republicanismo plebeyo, democrático y plural " [64] , despido que, si se basa en tal censura, es contrario a la Constitución.

En consecuencia, pretenden que el juez de tutela proteja sus derechos fundamentales y, en consecuencia, imparta una serie de órdenes para remediar el despido, evento que materializó la vulneración de sus derechos y los de las estudiantes Yepes y Silva.

Así, las accionantes le piden al juez de tutela amparar los siguientes derechos fundamentales: (i) a la no discriminación por razones de opinión política o filosófica, libertad de cátedra, libertad de expresión, buen nombre académico, al trabajo y al mínimo vital de la profesora Cadahia, y (ii) a la libertad de aprendizaje e investigación y a la educación de las estudiantes Yepes y Silva.

En consecuencia, solicitan, como remedio para la vulneración de los derechos antes aducidos de las tres accionantes: (i) dejar sin efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo de la profesora Cadahia y, por lo tanto, ordenar a la Universidad reintegrarla al cargo que desempeñaba, en un plazo de 48 horas, y pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo de su desvinculación, (ii) declarar la prórroga automática del contrato laboral en las condiciones originalmente pactadas;

(iii) prevenir a la Universidad para que se abstenga de discriminar a la profesora Cadahia y a todos sus estudiantes y empleados por cualquier razón prohibida constitucionalmente, incluyendo sus opiniones políticas o filosóficas;

(iv) ordenar a la Universidad que publique la sentencia respectiva en su página web , de manera simple y de fácil consulta, y (vi) que convoque a estudiantes y profesores de la Facultad de Filosofía a un foro para discutir el derecho a no ser discriminado, la libertad de expresión, la libertad de aprendizaje e investigación y la libertad de cátedra, evento en el cual participarán las tres accionantes.

C. Actuación procesal en primera instancia Mediante autos de 31 de julio y de 5 de agosto de 2019, respectivamente, el Juez 40 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá:

(i) avocó el conocimiento de la acción de tutela [65] y (ii) solicitó a los Ministerios de Educación y del Trabajo que allegaran conceptos [66] .

Contestación de la Pontificia Universidad Javeriana El 6 de agosto de 2019, la Universidad presentó su escrito de contestación en el cual solicitó que la tutela fuera declarada improcedente [67] , debido a que no hay amenaza o violación a los derechos fundamentales reclamados. Aunado a lo anterior, señaló que no se satisfacía el requisito de subsidiariedad [68] , como quiera que la profesora Cadahia podía acudir al proceso ordinario laboral [69] .

Del texto de contestación se destacan los siguientes argumentos: a) La terminación del contrato laboral de la docente está fundada en una facultad constitucional y legal: el despido sin justa causa. Asimismo, el hecho de que la Universidad no indique las razones que la llevaron a terminar el contrato no significa que tal determinación se haya fundado en un interés por discriminar [70] .

b) No son ciertas las razones que la profesora Cadahia aduce para su despido, pues se basan en una suposición enteramente personal, sin prueba alguna. Además, la docente ha tratado de modular sus pronunciamientos en medios de comunicación, luego de interponer la tutela, con el fin de mostrar argumentos que justifiquen la interposición de la solicitud de amparo [71] .

c) La Universidad siempre ha conocido la postura feminista y política de “ republicanismo plebeyo y el populismo progresista ” [72] de la profesora Cadahia, incluso desde antes de contratarla [73] .

En consecuencia, no tiene sentido que se alegue discriminación alguna, como quiera que, aún conociendo tales posturas, la Javeriana decidió contratarla [74] .

d) Existen razones objetivas que justifican la discrecionalidad de la Javeriana al terminar su vínculo laboral [75] con la profesora Cadahia [76] :

(i) ella no cumplió con el requisito de acreditar el dominio de un segundo idioma, en este caso, el inglés [77] ; (ii) era una persona ajena a la vida ordinaria de la facultad y no estaba comprometida con su misión y proyecto educativo; (iii) no trabajaba para el desarrollo de la mencionada facultad, sino para la construcción de su carrera personal y profesional, y (iv) aún figuraba como profesora de la FLACSO Ecuador en publicaciones de libros de la Javeriana.

e) La docente no demostró que la Universidad le hubiere: (i) “ dicho, insinuado, ordenado o restringido su pensamiento político o filosófico ” [78] ;

(ii) impuesto cómo dictar sus clases [79] o el contenido que debía impartir; (iii) rechazado los proyectos de investigación que presentó con el fin de censurarla, por cuanto solo le solicitaron correcciones de buena fe [80] , a saber, aclaraciones, ajustes o el cumplimento de ciertos requisitos para evaluar nuevamente sus proyectos, o (iv) vetado el acceso a algún espacio de diálogo u opinión en la Universidad [81] .

f) La Javeriana no vulneró los derechos a la educación, libertad de aprendizaje e investigación de las estudiantes. En concreto, no les ha restringido de manera alguna el acceso a sus estudios o clases, ni tampoco les ha revocado ningún

proyecto de investigación. A la fecha, de acuerdo con el registro de la Universidad, la profesora Cadahia no figura como directora de un proyecto de grado o tesis de las estudiantes [82] .

Contestaciones del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo El 8 de agosto de 2019, el Ministerio de Educación solicitó su desvinculación por falta de legitimación por pasiva [83] .

El 12 de agosto de 2019, el Ministerio de Trabajo aclaró que esa entidad “ no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial ” [84] .

D. Decisiones objeto de revisión Sentencia de primera instancia El Juez 40 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá, mediante sentencia del 14 de agosto de 2019, amparó los derechos fundamentales de la profesora Cadahia. En consecuencia, ordenó su reintegro al cargo que ocupaba y estableció que el contrato de trabajo se había prorrogado hasta el 9 de julio de 2020, pues la Universidad no presentó el aviso exigido por el mismo contrato para terminarlo [85] .

Por otra parte, el Juez declaró improcedente el amparo promovido por las estudiantes. A su juicio, carecían de legitimación por activa, pues en el expediente no obraban pruebas que acreditaran que fueran titulares de los derechos invocados [86] .

A continuación, se destacan los argumentos que sirvieron de sustento a las decisiones referidas [87] : a) La tutela presentada por la profesora Cadahia es procedente, pues la discusión constitucional que plantea excede el análisis que suele llevar a cabo el juez laboral. Tal discusión tiene como propósito determinar si existían razones objetivas para despedir sin justa causa a la profesora Cadahia o si, por el contrario, su despido obedeció a una conducta discriminatoria.

b) El despido sin justa causa de la profesora Cadahia tiene matices de discriminación, por cuanto: (i) es irrazonable que la Universidad haya usado una figura jurídica que la obligaba a indemnizarla, cuando estaba a tiempo para presentar el aviso que le permitía terminar el vínculo laboral por el vencimiento del plazo del contrato de trabajo;

(ii) las razones en las que la Universidad justificó el despido constituyen motivos objetivos, equiparables a faltas, que hacían viable un despido con justa causa, por lo cual es ilógico que se haya optado por un despido sin justa causa con indemnización;

(iii) no se adujo en el proceso una razón urgente que justificara la premura con la que se desvinculó a la profesora Cadahia; (iv) se evidencia dentro de las pruebas aportadas por el decano un cuestionamiento a la condición de figura pública de la profesora Cadahia y se le critica por equiparar cualquier discusión a un ataque machista en su contra;

(v) el contexto de terminación del contrato, da cuenta de que la profesora Cadahia criticó abiertamente en medios de comunicación que en la Facultad de Filosofía solo laboraban cinco mujeres en una planta de 25 docentes [88] ; además, en las observaciones hechas a los proyectos que la profesora Cadahia presentó, se le indicó que debía evitar politizar el semillero, y (vi) para el a quo la profesora Cadahia tenía un alto grado de aceptación en la comunidad universitaria como vocera de los derechos de las mujeres.

Impugnación Mediante escrito radicado el 21 de agosto de 2019, la Universidad impugnó la sentencia de primera instancia. Indicó que el Juez incurrió en errores graves que implican el desconocimiento del alcance de la figura de terminación laboral sin justa causa [89] . El primero radica en que la Universidad no refirió razones o causales objetivas de terminación laboral, solo le informó al juez las circunstancias que rodearon la decisión de finalizar sin justa causa el contrato de la profesora Cadahia [90] .

Segundo, el Juez desconoció que no se cumple con el principio de subsidiariedad, pues la discusión jurídica sí les corresponde a los jueces laborales [91] .

Tercero , la sentencia adolece de indebida motivación [92] , ya que el juez: (i) fundamentó su decisión en suposiciones subjetivas que carecen de pruebas que demuestren algún indicio de discriminación [93] ;

(ii) citó fragmentos de jurisprudencia sin mencionar los supuestos fácticos a los que era aplicable [94] ; y, por último, (iii) no llevó a cabo una valoración rigurosa de las pruebas [95] , pues con ellas la Universidad demostró: (a) que las razones del despido fueron legítimas; (b) que existían manifestaciones públicas de la profesora Cadahia en las que busca a posteriori atribuirle una actitud discriminatoria a la Universidad que nunca existió; (c) que la profesora Cadahia realizó actos y tuvo actitudes contrarias a la misión institucional de la Universidad, lo cual demuestra su interés de construir un proyecto personal alejado de la Facultad de Filosofía; y (d) que la profesora Cadahia nunca acreditó el requisito de la segunda lengua [96] .

Memorial de las accionantes en respuesta a la impugnación Mediante escrito radicado el 6 de septiembre de 2019, las accionantes presentaron escrito de “ consideraciones respecto de la impugnación ” [97] .

En dicho documento indicaron que la acción de tutela era procedente porque planteaba “ un debate sobre la constitucionalidad de [la] facultad del empleador ” [98] de despedir sin justa causa, la cual supera la discusión sobre la legalidad del despido [99] .

Además, precisó que la profesora Cadahia sí cumplió con el requisito de segunda lengua, por cuanto su tesis doctoral fue escrita y defendida en castellano e inglés [100] .

Al respecto, señaló que, “ según la normativa de la Universidad, la obtención de un título de doctorado en una lengua distinta al castellano sirve como certificado ” [101] .

Sentencia de segunda instancia El 24 de septiembre de 2019, el Juez 6º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, declaró la improcedencia de la acción . A su juicio, no se cumplió el principio de subsidiariedad, pues la jurisdicción laboral sí es idónea para estudiar la órbita constitucional del despido de la profesora Cadahia [102] . En relación con el análisis de fondo, el ad quem concluyó, por un lado, que el despido sin justa causa no es un indicio de mala fe y, por otro lado, que la profesora Cadahia: (i) no demostró estar en una situación de debilidad manifiesta o ser un sujeto que merece especial protección constitucional [103] ;

(ii) no acudió a los mecanismos previstos en la Ley 1010 de 2006, expedida para prevenir y castigar distintas formas de agresión y maltrato en contra del trabajador [104] ;

y (iii) nunca presentó denuncia ante autoridad alguna por los hechos de discriminación de los cuales supuestamente fue víctima y solo buscó protección de las autoridades públicas, con fundamento en este argumento, luego del despido [105] .

E. Actuaciones en sede de revisión Mediante escrito del 13 de enero de 2020, la Universidad le solicitó a la Corte Constitucional declarar improcedente la acción de tutela [106] .

Como fundamento de esta solicitud, reiteró los argumentos presentados en sus escritos de contestación e impugnación. Primer auto de pruebas Por medio de Auto del 11 de febrero de 2020, el Magistrado Carlos Bernal Pulido decretó la práctica de pruebas [107] . Además, invitó a distintas universidades , al Ministerio del Trabajo, a la Procuraduría General de la Nación y al Ministerio de Educación para que, de considerarlo pertinente, intervinieran en el presente asunto [108] .

Contestación de la profesora Cadahia El 17 de febrero de 2020, la profesora Cadahia allegó respuesta al auto de pruebas. Al memorial adjuntó cuatro escritos de académicos extranjeros en relación con el asunto de la referencia [109] .

En su escrito explicó lo siguiente [110] : a) en la solicitud de tutela no adujo la existencia de acoso laboral. Pretende, eso sí, exponer la supuesta vulneración “de derechos y discriminación por género que implicó el acto mismo del despido ” [111] ;

b) para la fecha de su respuesta no contaba con ningún vinculo laboral vigente. Esta circunstancia implica que la profesora Cadahia y su esposo tienen dificultades para pagar el alquiler del lugar donde habitan, circunstancia que la obligó a aceptar una invitación no permanente como Visiting Assistant Professor en la Universidad de Cornell (Estados Unidos);

c) su despido interrumpió proyectos de investigación adelantados dentro y fuera de la universidad; y d) sus manifestaciones sobre asuntos de género no fueron ofensivas.

Esto por dos razones. Primero, porque pretendían ampliar el espacio de participación de las mujeres en la Facultad de Filosofía. Segundo, debido a que, si cualquiera de sus expresiones generó malestar institucional, la Universidad debió acudir a los mecanismos formales e informales previstos para advertirle de su incomodidad y no llegar al extremo de despedirla sin justa causa [112] . Sobre este último asunto, la profesora Cadahia señaló que es preocupante para el ejercicio de la libertad de expresión, que el Decano y el Director de la Facultad de Filosofía hayan realizado seguimiento a sus declaraciones y opiniones en redes sociales.

Contestación de la Pontificia Universidad Javeriana Mediante memorial radicado el 17 de febrero de 2020, la Universidad explicó lo siguiente:

(i) no existe una sola forma legal o lógica de terminación unilateral de un contrato. En este contexto, se optó por acudir a la terminación unilateral sin justa causa. Esta forma de desvinculación es mucho más favorable para el trabajador que la terminación por vencimiento del plazo del contrato, pues en el despido sin justa causa el trabajador recibe una indemnización [113] ;

(ii) la terminación del contrato sin justa causa no obliga al empleador a informar el motivo del despido (esta es justamente la razón de ser de esta figura) [114] ;

(iii) al interior de la universidad no existen procedimientos internos para decidir un despido sin justa causa. En el caso de la profesora Cadahia, la decisión de desvincularla la tomó la Decanatura de Filosofía, no existía obligación de hacer un acta de la decisión de despido y se le indemnizó en la forma legalmente prevista; y (iv) en los últimos cinco años, solo se han terminado sin justa causa tres contratos en la Facultad de Filosofía. La Javeriana también allegó una relación de todas las terminaciones de contratos por todas las causas que tuvieron lugar en la Universidad en los últimos cinco años. Allí se constata que, durante ese periodo, se efectuaron 120 despidos bajo la modalidad de terminación sin justa causa, de un total de 2741 terminaciones de contratos de trabajo.

Los días 17 y 18 de febrero de 2020, la Universidad Pedagógica Nacional, la Universidad de los Andes, la Universidad de los Llanos y FLACSO Ecuador, allegaron sus escritos de intervención a este proceso. La Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad de los Llanos se abstuvieron de emitir el pronunciamiento solicitado [115] . La Universidad de los Andes también se abstuvo de pronunciarse, toda vez que para ese momento era parte accionada en un proceso similar cuyo estudio también estaba en revisión de esta Corporación [116] .

FLACSO Ecuador afirmó que “ los despidos [en su institución] serán siempre en base [sic] a un análisis detenido, minucioso y fundamentado de las causas que lo originarían ” [117] .

Pronunciamiento del Ministerio del Trabajo El 20 de febrero de 2020, el Ministerio del Trabajo remitió a la Corte Constitucional su concepto. En primer lugar, indicó que no está dentro de sus funciones determinar los límites de la autonomía universitaria en relación con la vinculación y desvinculación laboral de los docentes. En segundo lugar, hizo

referencia al artículo 69 de la Constitución y a los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, los cuales versan sobre la autonomía universitaria. En tercer lugar, señaló que dicha autonomía no es absoluta, pues su ejercicio está restringido por los principios, valores y derechos constitucionales, por la ley y por el bien común (Sentencia T-276 de 2009) [118] .

Pronunciamiento del Ministerio de Educación Nacional El 20 de febrero de 2021, el Ministerio de Educación allegó su escrito de intervención. En dicho documento presentó un recuento de la normativa constitucional (artículo 69 de la Carta Política), legal (artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992) y de la jurisprudencia que ha dado contenido al principio de autonomía universitaria (Sentencias T-886 de 2009, T-152 de 2015 y C-491 de 2016, entre otras). Anotó que la autonomía universitaria es un principio de amplio alcance que abarca temas académicos, ideológicos, de política administrativa y de manejo de recursos. Sin embargo, concluyó que el ejercicio de tal autonomía no puede transgredir derechos fundamentales [119] .

Pronunciamiento de la Procuraduría General de la Nación El 21 de febrero de 2020, la Procuraduría General de la Nación allegó su intervención. Destacó la protección constitucional, prevista en el artículo 69 superior, de la que goza la autonomía universitaria. Hizo referencia a las dos facultades que la Corte Constitucional ha reconocido como elementales de la autonomía universitaria: la dirección ideológica y la potestad de establecer su propia organización y regulación interna. En virtud de tales facultades, las universidades gozan de discrecionalidad para conformar su planta de personal y profesores. Sin embargo, la Procuraduría indicó que esa discrecionalidad no es ilimitada [120] , pues no puede desconocer derechos fundamentales o basarse en un criterio sospechoso que implique discriminación [121] .

Intervenciones de las partes en respuesta al traslado de pruebas El 2 de marzo de 2020, el apoderado de la Universidad presentó escrito de oposición al traslado de los pronunciamientos [122] allegados en sede de revisión. En particular, argumentó: primero, que las explicaciones de la profesora Cadahia respecto del por qué no acudió a los mecanismos previstos por la Ley 1010 de 2006 no son satisfactorias, pues “ omite tener en cuenta que el literal ‘k’ del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 expresamente dispone la conducta narrada por ella respecto de discriminación, [y que], por su parte, el literal ‘l’ de la misma norma dispone la negativa a suministrar materiales e información para desempeñar el cargo ” [123] como una conducta de acoso. Segundo, en relación con lo expresado sobre las razones contenidas en la solicitud de no renovación del contrato, la accionada sostuvo que tales razones no se pueden confundir con una justa causa, debido a que los motivos que allí se consignan no fueron los únicos que fundamentaron el despido [124] .

Los días 12 y 19 de mayo de 2020, las accionantes reiteraron los argumentos presentados en su escrito de tutela y allegaron cuatro documentos más relacionados con la truncada movilización estudiantil en apoyo a la profesora Cadahia. Los documentos son los siguientes:

(i) un comunicado publicado el 30 de mayo de 2019, en el que se rechazaban las presiones ejercidas por la Universidad para desincentivar actividades en favor de la profesora Cadahia [125] ;

(ii) el mensaje publicado por Manuela Yepes [126] en Facebook a las 11:00 am, mediante el cual solicitó “ a todxs su opinión respecto de convocar el martes a plantón y a pintar trapos en la facultad, (…) con el fin de esclarecer las razones que impulsaron el despido ” [127] ;

(iii) dos correos electrónicos del 30 de mayo de 2019, enviados por el Vicerrector del Medio Universitario a Manuela Yepes, en los que: (a) le solicita que “ se dirija a su oficina con carácter ‘urgente y prioritario’ ” [128] (enviado a las 11:38 am) y (b) le indica que en su despacho está el asesor psicológico de la Universidad, Dr. Roberto Vela Mantilla, para que se reúna con él [129] (enviado a las 2:51 pm); y (iv) las publicaciones del 30 de mayo de 2019 de Manuela Yepes en el grupo de Facebook Estudiantes de filosofía – Pontificia Universidad Javeriana, en las que “ pone de presente que sintió un ambiente de presión por parte de la Universidad ” [130] .

La Universidad, mediante memorial del 21 de agosto de 2020, le informó a la Corte que, recientemente, la Pontificia Universidad Católica de Chile le había dado la bienvenida a la accionante (con nombre y fotografía), como nueva profesora de Teoría de la Estética [131] .

En relación con el documento del 19 de mayo de 2020, la Javeriana afirmó que: (i) la parte accionante introduce hechos nuevos que no han sido objeto de debate en sede de tutela y que son completamente ajenos y desconocidos por la Universidad [132] y que (ii) el grupo de Facebook Tiempos de Crisis no fue creado por la Universidad, de ahí que sea totalmente ajeno a la Universidad, lo que la estudiante Manuela Yepes publicó y expresó en tal grupo [133] .

Segundo auto de pruebas Mediante el Auto 296 de 19 de agosto de 2020, la Sala Plena decretó la práctica de pruebas adicionales en relación con la supuesta vulneración de los derechos fundamentales de Manuela Yepes Benjumea [134] . Asimismo, suspendió los términos en el presente asunto, conforme al artículo 64 del Acuerdo 2 de 2015.

Contestación de Manuela Yepes Benjumea El 18 de septiembre de 2020, Manuela Yepes Benjumea respondió las preguntas formuladas en el auto de pruebas, en los siguientes términos [135] :

(i) la idea de organizar un plantón fue una iniciativa grupal. Enfatizó en que el Vicerrector del Medio Universitario la identificó como la responsable de tal iniciativa, a raíz de un comentario en Facebook [136] .

Con la realización del plantón se pretendía: (a) reflexionar entre los estudiantes sobre lo sucedido [137] ; (b) expresar públicamente su disconformidad con la decisión de despedir a la profesora Cadahia [138] ;

(c) solicitar explicaciones claras sobre las razones del despido y pedir su reintegro [139] , y (d) cuidar a través del plantón como forma de expresión ciudadana, el derecho a la libertad de pensamiento y a manifestarse en contra de cualquier discriminación de género [140] .

(ii) Señaló que el plantón no se llevó a cabo por “la intimidación y el temor” que experimentaron los estudiantes ante el modo de proceder del Vicerrector del Medio Universitario [141] .

(iii) Detalló la reunión que sostuvo con el Vicerrector y las razones por las que, según ella, dicha reunión le generó gran malestar. (iv) Indicó que el director de carrera de la Facultad de Filosofía, Gustavo Pérez, le brindó orientación con posterioridad a la reunión con el Vicerrector .

Al respecto, relató que el profesor Pérez le recomendó “ no asistir a la cita de atención psicológica ” y le hizo saber que las circunstancias en las que se había producido su citación a la Vicerrectoría eran “ una situación muy por fuera de lo común ” [142] , en tanto “ ese tipo de comunicación no hace parte de un canal ordinario de administración universitaria ” [143] .

Contestación de la Pontificia Universidad Javeriana El 18 de septiembre de 2020, la Universidad informó: (i) el Vicerrector había citado a la estudiante Manuela Yepes, pues tuvo conocimiento de manera informal de la convocatoria a realizar un plantón en el campus universitario [144] . Según él, fue por esta razón que convocó a la estudiante, para conocer la veracidad de tal información y asegurarse de que se cumpliera con los requisitos necesarios para llevar a cabo un evento de este tipo [145] .

(ii) El Vicerrector reconoció que no autorizó la convocatoria para llevar a cabo el plantón, ya que, según él, no cumplía con las directrices de uso de los espacios abiertos de la Universidad [146] .

(iii) El Vicerrector le ofreció acompañamiento psicológico a la estudiante Yepes Benjumea, con el fin de que entendiera que no se podían revelar asuntos propios del despido de la profesora Cadahia [147] .

(iv) En la Facultad de Filosofía se habían terminado dos contratos de trabajo sin justa causa en los últimos cinco años (aparte del contrato de la accionante) y para dar cuenta de las razones que motivaron tales despidos se anexaron las

comunicaciones correspondientes emitidas por el entonces decano de la Facultad de Filosofía [148] .

(v) La reunión de la estudiante Yepes Benjumea con Roberto Vela versó sobre las directrices que deben cumplirse para el uso de espacios abiertos y comunes en el campus universitario [149] .

(vi) En la Universidad Javeriana han tenido lugar 23 manifestaciones en los últimos cinco años y, de esas 23, solo cinco contaron con autorización de la Universidad [150] .

Intervenciones de las partes en respuesta al traslado de pruebas [151] El 8 de octubre de 2020, las accionantes manifestaron, mediante memorial allegado a la Corte, que:

(i) el propósito de los estudiantes siempre fue organizar un plantón pacífico [152] ; (ii) Manuela Yepes fue objeto de seguimiento y persecución por sus declaraciones en redes sociales (algo que consideran contrario a los estatutos), al tiempo que le impusieron una prohibición arbitraria [153] ;

(iii) para el momento en que Yepes fue citada por el Vicerrector del Medio Académico, era imposible que los estudiantes incumplieran las directrices para el uso de espacios abiertos y comunes, como quiera que aún no existía ni estaba convocado el plantón [154] ;

y (iv) la reunión entre el Vicerrector y Manuela Yepes Benjumea se enfocó en dejar claro que el plantón no podía realizarse. En ese sentido, no tuvo un carácter informativo ni versó sobre los derechos y los deberes de los estudiantes.

El 3 de junio de 2021, el apoderado de las accionantes allegó memorial mediante el cual informó que Luciana Cadahia no tiene vinculación formal con ninguna universidad en Colombia [155] , país en el que tiene arraigo familiar y aspiraba desarrollar su proyecto profesional [156] .

El 22 de junio de 2021, el apoderado de la Universidad se pronunció respecto del referido memorial y enumeró las evidencias que demuestran que la accionante trabaja, como profesora asociada, en la Pontificia Universidad Católica de Chile [157] .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Competencia 1. Con fundamento en las facultades conferidas por los artículos 86 y 241 –numeral 9°– de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en el proceso de la referencia.

Asunto objeto de análisis y problemas jurídicos 2. Las demandantes interpusieron acción de tutela contra la Pontificia Universidad Javeriana por la supuesta discriminación que motivó el despido sin justa causa de María Luciana Cadahia. Por esa razón, la profesora solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la no discriminación por razones de opinión política o filosófica, a la libertad de cátedra, a la libertad de expresión, al buen nombre académico, al trabajo y al mínimo vital . Por su parte, las alumnas pidieron la protección de sus derechos a la educación y “ a la libertad de aprendizaje e investigación ” .

En consecuencia, solicitaron al juez constitucional: (i) dejar sin efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo de la profesora Cadahia y, por lo tanto, ordenar a la Universidad reintegrarla al cargo que desempeñaba y pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo de su desvinculación; (ii) declarar la prórroga automática del contrato laboral en las condiciones originalmente pactadas;

(iii) prevenir a la Universidad para que se abstenga de discriminar a la profesora Cadahia y a todos sus estudiantes y empleados por cualquier razón prohibida constitucionalmente, y (iv) ordenar a la Universidad que publique la sentencia respectiva y que convoque a estudiantes y profesores de la Facultad de Filosofía a un foro.

3. La Pontificia Universidad Javeriana sostuvo que la tutela era improcedente porque la docente podía controvertir su despido ante la jurisdicción ordinaria laboral. De otra parte, en cuanto al fondo del asunto, la Universidad explicó que el

despido de la profesora Cadahia estuvo fundado en la autonomía universitaria y no fue discriminatorio. En concreto, indicó que la institución conocía las posiciones políticas de la docente cuando la contrató y nunca censuró su discurso. Por el contrario, existían razones objetivas que justificaban la decisión de terminar su contrato e indemnizarla .

Además, en lo que respecta a los derechos de las estudiantes, adujo que no vulneró sus derechos a la educación, a la libertad de aprendizaje e investigación. En concreto, no restringió el acceso a sus estudios o clases ni revocó algún proyecto de investigación. Del mismo modo, la profesora Cadahia no figuraba como directora de proyectos de grado o tesis de las alumnas accionantes.

4. Antes de plantear el problema jurídico, es preciso recordar que, si el juez de tutela encuentra afectados o amenazados derechos no invocados por el actor, "(…) no sólo puede sino que debe referirse a ellos en su sentencia y decidir lo pertinente, impartiendo las órdenes necesarias para su cabal y plena defensa" (Subrayado en el texto original) [158] .

En efecto, el juez constitucional tiene a su cargo un papel activo e independiente, que implica la búsqueda de la verdad y la protección eficaz de los derechos fundamentales afectados. Esta atribución tiene fundamento, además, en el carácter informal de la acción de tutela y en su rol de guarda de la integridad y la supremacía de la Constitución.

Por lo tanto, el juez está facultado para fallar más allá de lo solicitado por quien hace uso de este mecanismo, esto es, de proferir fallos ultra o extra petita . Esta "[p]rerrogativa (…) permite al juez de tutela pronunciarse sobre aspectos que, sin ser expuestos como fundamento del amparo solicitado, deben ser objeto de pronunciamiento, por estar vulnerando o impidiendo la efectividad de derechos de rango constitucional fundamental" [159] .

En el escrito de tutela, la estudiante Manuela Yepes no cuestionó la violación de su derecho a la libertad de expresión por lo que, en principio, no habría lugar a pronunciarse sobre un asunto distinto al derecho a la educación que sí fue invocado por la actora. Sin embargo, de los hechos descritos en la tutela, la Sala advierte que estos demostrarían la posible violación de esa garantía. En consecuencia, la Corte tiene la responsabilidad de esclarecer los hechos y pronunciarse sobre la vulneración de los derechos fundamentales que pudiesen resultar comprometidos. Por lo tanto, a continuación, la Sala también planteará un problema jurídico relacionado con la posible vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión, a pesar de que la accionante Yepes Benjumea sólo alegó la vulneración de su derecho fundamental a la educación.

5. La situación fáctica exige a la Sala determinar si procede la tutela para controvertir el despido sin justa causa de la profesora Cadahia, ante la presunta discriminación en la que incurrió la institución accionada.

6. En caso de superar los requisitos de procedencia general de la acción de tutela, se analizará el fondo del asunto, el cual plantea tres interrogantes:

- ¿El despido sin justa causa de María Luciana Cadahia por parte de la Pontificia Universidad Javeriana ocurrió dentro del margen de la autonomía universitaria y en ejercicio de su ámbito de contratación de personal, o tal actuación violó sus derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación y al trabajo de la docente? Para responder a este interrogante, primero se estudiará el derecho a la libertad de expresión y su alcance ; segundo, la autonomía universitaria , y tercero, la figura d el despido sin justa causa como ejercicio de la autonomía para conformar la planta docente.

Con fundamento en estas consideraciones, se examinará la situación en el caso concreto. - ¿El despido sin justa causa de la profesora Cadahia por parte de la Pontificia Universidad Javeriana vulneró el derecho a la educación de las estudiantes Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía? Para responder a este problema, se reiterarán las reglas jurisprudenciales sobre la naturaleza y alcance del derecho a la educación y, con base en estas, se estudiará el caso concreto.

- ¿La Pontificia Universidad Javeriana violó el derecho a la libertad de expresión de Manuela Yepes Benjumea, al supuestamente prohibirle convocar a sus compañeros para llevar a cabo un plantón? Para resolver el problema, se

reiterarán las reglas jurisprudenciales sobre el debido proceso en el marco de los procedimientos sancionatorios en instituciones educativas y la protección de la libertad de expresión de los estudiantes universitarios.

Con fundamento en tales consideraciones, se resolverá el caso concreto. A continuación, se estudiarán los requisitos generales de procedencia de este caso.

Procedencia de la acción de tutela - Legitimación en la causa por activa 7. El artículo 86 de la Constitución establece la facultad que tiene toda persona para interponer la acción de tutela por sí misma o por quien actúe a su nombre, con el fin de reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados. Esto quiere decir que "L a Constitución ha conferido la acción de tutela a todas las personas , es decir que no limita las posibilidades de acudir a ella por razones de nacionalidad, sexo, edad, origen de raza o capacidades intelectuales, razón por la cual es factible que la [ejerza] (…) en general todo individuo de la especie humana que se halle dentro del territorio colombiano ." [160] (Negrillas en el texto original) Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional [161] ha establecido que los extranjeros están perfectamente legitimados para ejercer la acción de tutela. En efecto, el amparo constitucional no está sujeto al vínculo político que exista con el Estado colombiano, sino que se deriva del hecho de ser persona, con independencia de las condiciones de nacionalidad o ciudadanía. Esto ocurre porque tanto los nacionales como los extranjeros son titulares de derechos fundamentales.

8. De otra parte, la legitimidad para ejercer la acción está regulada por el artículo 10 [162] del Decreto 2591 de 1991. Esa norma establece que la tutela puede presentarse:

(i) directamente por el afectado, (ii) a través de su representante legal, (iii) por medio de apoderado judicial, o (iv) agente oficioso [163] . El inciso final de este artículo también faculta al Defensor del Pueblo y a los personeros municipales para ejercer la tutela directamente.

9. En el caso concreto, la solicitud de tutela fue presentada por María Luciana Cadahia, Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía, a través del apoderado. El abogado presentó los poderes conferidos por cada una de las peticionarias para representarlas [164] .

Además, la profesora Cadahia es nacional argentina, titular de los derechos a la igualdad, a la libertad de cátedra y al trabajo, que invocó como vulnerados con ocasión de su despido. Las estudiantes son titulares de los derechos a la educación y a la libertad de aprendizaje que, según indicaron en la tutela, fueron desconocidos por la Universidad con ocasión de ese mismo hecho.

En consecuencia, la Sala Plena concluye que en este caso se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa, pues las accionantes interponen la tutela mediante apoderado judicial, facultado para representarlas como titulares de los derechos cuyo amparo solicitan.

- Legitimación en la causa por pasiva 10. La legitimación pasiva en la tutela hace referencia a la aptitud legal de la entidad contra quien se dirige la acción de ser la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, en caso de que la transgresión resulte demostrada [165] .

Sobre el particular, el artículo 86 de la Constitución establece que la tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público. Del mismo modo, el artículo 42, numeral 1º, del Decreto 2591 de 1991 determina que esta acción procede contra particulares cuando estos estén encargados de la prestación del servicio público de educación.

La Pontificia Universidad Javeriana es una institución de educación superior privada, de utilidad común y sin ánimo de lucro que presta el servicio público de educación [166] .

Fue la entidad que efectuó el despido sin justa causa de la profesora Cadahia controvertido en esta acción constitucional. Asimismo, le habría impedido a la estudiante Yepes convocar y llevar a cabo en sus instalaciones una manifestación

pública para cuestionar el referido despido.

En ese orden de ideas, la tutela se dirige contra una universidad privada que presta el servicio público de educación y que fue acusada de violar los derechos invocados por las accionantes ante la decisión de terminar el contrato de trabajo de la docente 42 días antes de su vencimiento. Por lo tanto, es posible concluir que la institución de educación superior está legitimada por pasiva en el caso que se analiza.

- Inmediatez 11. La jurisprudencia constitucional ha resaltado que, de conformidad con el artículo 86 de la Carta, la acción de tutela no tiene término de caducidad. Sin embargo, la solicitud de amparo debe formularse en un plazo razonable desde el momento en el que se produjo el hecho vulnerador.

Esta exigencia se sustenta en que la finalidad de la acción es conjurar situaciones urgentes que requieren de la inmediata intervención del juez constitucional. Por ende, cuando ha transcurrido un periodo considerable y desproporcionado entre la ocurrencia del evento en el que se vulneraron o amenazaron los derechos fundamentales y la presentación de la tutela, se entiende, prima facie, que su carácter apremiante fue desvirtuado, siempre que no se hayan expuesto razones que justifiquen la tardanza para acudir al amparo [167] .

En este caso, las demandantes consideran que la universidad accionada terminó sin justa causa el contrato laboral de la profesora Cadahia por motivos discriminatorios.

El 28 de mayo de 2019, la Universidad terminó el contrato de trabajo de la docente y la tutela fue interpuesta el 30 de julio del mismo año, esto es, dos meses después del retiro. Ese lapso resulta razonable y, por lo tanto, demuestra el cumplimiento del requisito de inmediatez.

- S ubsidiariedad [168] 12. El inciso 4º del artículo 86 de la Constitución consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y determina que "(…) [e]sta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable" .

Del texto de la norma se evidencia que, si existen otros mecanismos de defensa judicial que resulten idóneos y eficaces para solicitar la protección de los derechos que se consideran amenazados o vulnerados, se debe recurrir a ellos y no a la tutela. Sobre el particular, la Corte ha indicado que cuando una persona acude al amparo constitucional con el fin de que le sean protegidos sus derechos, no puede desconocer las acciones jurisdiccionales contempladas en el ordenamiento jurídico, ni pretender que el juez de tutela adopte decisiones paralelas a las del funcionario que, dentro del marco estructural de la administración de justicia, es el competente para conocer un determinado asunto [169] .

No obstante, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 superior y 6º del Decreto 2591 de 1991, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, la tutela es procedente si se acredita (i) que el mecanismo no es idóneo ni eficaz, o (ii) que " (…) siendo apto para conseguir la protección, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional de la tutela" [170] .

13. Con respecto al primer supuesto, la aptitud del medio de defensa ordinario debe ser analizada en cada caso concreto, en consideración a las características procesales del mecanismo y al derecho fundamental involucrado. Entonces, un medio judicial excluye la procedencia de la acción de tutela, cuando salvaguarda de manera eficaz el derecho fundamental invocado [171] .

14. En el ordenamiento jurídico colombiano, existen diversos mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales. Así, se trata de una competencia asignada a las jurisdicciones ordinaria laboral o contencioso administrativa, según el caso. Como consecuencia de ello, la Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela, en principio, no

es procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como es el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas [172] .

Al respecto, este tribunal ha sido enfático en establecer que las discusiones de carácter laboral relacionadas con la legalidad y constitucionalidad del despido de trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo celebrado entre particulares deberán tramitarse ante la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, teniendo en cuenta que en muchos conflictos laborales pueden resultar vulnerados o amenazados derechos fundamentales, tales como el derecho a la igualdad, esta Corporación sostiene que la acción de tutela es el mecanismo idóneo para solucionar tales controversias.

Sobre el particular, en la Sentencia T-462 de 2015 [173] se estableció que el amparo constitucional es procedente en materia laboral en aquellos casos en los que: (i) se evidencie la posibilidad de que ocurra un perjuicio irremediable, o (ii) el mecanismo que se presenta como principal no es idóneo para la protección de los derechos fundamentales invocados, tales como la igualdad , la dignidad humana o el derecho a no ser discriminado .

De esta manera, en los casos laborales en los que estén involucrados criterios sospechosos de discriminación, es decir, cuando por razones de sexo, raza, origen étnico, lengua, opinión política o filosófica se comprometan los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente la igualdad, esta Corporación ha sostenido que “la acción de tutela constituye el mecanismo idóneo para debatir el asunto, sin perjuicio de que la persona pueda utilizar otras vías judiciales” [174] .

Por consiguiente, la falta de idoneidad del proceso laboral ordinario en casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa se configura cuando se advierte prima facie:

(i) la posible discriminación o (ii) la aparente supresión de un discurso protegido en el marco de la garantía de la libertad de expresión, pues el medio de defensa judicial existente puede conducir únicamente a la obtención de una indemnización de perjuicios. Esta situación “dejaría sin protección derechos fundamentales cuya afectación sea una consecuencia directa de la desvinculación del empleo” [175] .

Por lo tanto, si bien la controversia laboral debe tramitarse ante el juez ordinario, “puede el juez constitucional conceder el amparo para la protección de esos derechos no comprendidos por el medio ordinario” [176] .

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implican, en principio, la improcedencia del amparo, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando han sido despedidos. No obstante, la Corte Constitucional ha reconocido que, en circunstancias especiales, como cuando se discute un despido fundado en motivos discriminatorios, las acciones ordinarias resultan inidóneas e ineficaces para obtener un remedio integral, motivo por el cual la protección procede de manera definitiva [177] .

15. En el caso objeto de estudio, la Sala encuentra que la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para la protección de los derechos fundamentales invocados por las accionantes, por dos razones:

Primero , porque tal y como lo explicaron en el escrito de tutela, esta controversia excede el ámbito del juez laboral. En efecto, los hechos suponen la discusión sobre los límites a la autonomía universitaria en el marco del ejercicio de la libertad de expresión, particularmente en el contexto de un discurso político de izquierda, de una posición feminista y de una postura crítica sobre el papel de las mujeres en el ámbito académico. En consecuencia, el problema planteado desborda la órbita meramente legal y, por ello, no se trata de una materia exclusivamente laboral que podría ser debatida ante la jurisdicción ordinaria. Lo anterior, toda vez que se alega que la Universidad ejerció su potestad de despedir a la profesora sin justa causa con fundamento en razones que transgreden el derecho a la igualdad y a la libertad de expresión.

Segundo , debido a que las demandantes solicitan el reintegro de la docente y la prórroga automática de su contrato. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia , de ningún precepto legal " se deriva, ni aun armonizándolo con los preceptos constitucionales, que la consecuencia jurídica de la terminación del contrato sin justa causa, sea la ineficacia y posterior reintegro " [178] .

Por lo tanto, por regla general, el juez laboral no ordena el reintegro del trabajador despedido sin justa causa, sino únicamente la indemnización de perjuicios causados. Entonces, tras la terminación unilateral de su contrato sin justa causa, la jurisprudencia de esa Corporación indica que el trabajador podría cuestionar que el empleador no satisfizo la obligación de pagar la indemnización correspondiente o incluso que la suma pagada fue insuficiente, por que la afectación fue aún mayor [179] .

Excepcionalmente, la jurisprudencia ha concedido el reintegro en dos circunstancias particulares, a saber: (i) cuando el trabajador cuyo contrato ha sido terminado sin justa causa goza de estabilidad laboral reforzada [180] y (ii) cuando a la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, el trabajador acreditaba diez años o más de servicios, sin que hubiere renunciado a la prerrogativa prevista por el artículo 8.5 del Decreto 2351 de 1965 [181] .

En el caso concreto, la profesora Cadahia no solicita una indemnización de perjuicios ni cuestiona el monto recibido por este concepto tras la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo. En particular, pretende el reintegro y la prórroga del contrato laboral celebrado con la Universidad. Por esa razón, la Sala advierte que el resultado previsible del proceso ordinario laboral demuestra su falta de idoneidad en el caso que se analiza.

En síntesis, no les asiste razón a la Javeriana ni al ad quem , al considerar que el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria es el mecanismo idóneo para controvertir la decisión de despido de la accionante.

Para la Sala, el hecho de que los problemas planteados involucren la posible violación del derecho a la igualdad ante un despido presuntamente fundado en razones discriminatorias hace que el proceso ordinario pierda idoneidad, lo cual resulta en que la acción de tutela proceda como mecanismo definitivo.

16. De otra parte, el ad quem y la Universidad indicaron, en sede de revisión, que la accionante pudo acudir a los mecanismos previstos en la Ley 1010 de 2006 [182] para controvertir los hechos que pone de presente en la tutela y en el trámite de revisión y omitió hacerlo. En concreto, la accionada afirma que la profesora debió denunciar que fue víctima de acoso laboral en los términos de esa ley porque algunas de las conductas que describe en sus intervenciones están tipificadas como acoso laboral en los literales k y l del artículo 7º.

La Sala Plena no comparte esa conclusión por dos razones, a saber: (i) la demandante no denuncia haber sido víctima de acoso laboral mientras que trabajó en la Universidad. En su criterio, la acción que comporta la violación de sus derechos fundamentales es que su despido sin justa causa presuntamente estuvo fundado en motivos discriminatorios, y (ii) la descripción de la falta de aprobación de sus propuestas académicas no está dirigida a comprobar un escenario de acoso. La docente presenta ese hecho como un indicio de que la Universidad no compartía su posición política.

Luego, el mecanismo procesal invocado no es idóneo para debatir los argumentos expuestos por la accionante como fundamento de sus pretensiones.

17. Por otra parte, las estudiantes Mejía y Silva alegan que el despido de la profesora comporta la violación de su derecho fundamental a la educación. La Sala advierte que no existe un mecanismo judicial principal para que las alumnas controviertan la decisión de la Universidad de terminar el contrato de su profesora y cambiar la titular de la cátedra que tomaban.

Por consiguiente, en este caso se acredita el cumplimiento del presupuesto de subsidiariedad y, en esa medida, la acción de tutela es procedente como mecanismo principal para obtener la protección su derecho a la educación.

18. Las consideraciones expuestas previamente dan cuenta del cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela bajo examen. En consecuencia , la Sala analizará cada uno de los problemas jurídicos de fondo, anunciados en el fundamento jurídico 6 de esta sentencia.

En primer lugar, comprobará si ¿el despido sin justa causa de María Luciana Cadahia por parte de la Pontificia Universidad Javeriana ocurrió dentro del margen de la autonomía universitaria y en ejercicio de su ámbito de contratación de personal, o tal actuación violó sus derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación y al trabajo? El derecho a la libertad de expresión y su alcance [183] 19.

El artículo 2º superior incorpora los principios del constitucionalismo liberal clásico y, en particular, determina que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra y bienes, creencias y demás derechos y libertades. El artículo 16 de la Carta Política refiere a la cláusula general de libertad, y los artículos 18, 19, 20, 24, 26, 27, 28 y 38, reconocen libertades particulares, que se derivan de dicha cláusula.

Específicamente, el artículo 20 de la Constitución consagra las libertades de expresión e información en los siguientes términos: “Se 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.

“Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.” 20.

En el ámbito internacional, el artículo 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos [184] establece una serie de garantías propias de la libertad de expresión. En primer lugar, reconoce el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento y de expresión, y lo define como la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, bien sea oralmente, por escrito, en forma impresa o artística, o por cualquier otro instrumento de su elección.

En segundo lugar, prohíbe que el ejercicio de esa libertad se someta a censura y determina que este sólo puede sujetarse a responsabilidades ulteriores, las cuales deben ser fijadas expresamente por ley. Estas limitaciones deben ser necesarias para asegurar: (i) el respeto de los derechos o la reputación de los demás, y (ii) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud y la moral públicas.

En tercer lugar, la Convención establece que la ley prohibirá “toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.” Del mismo modo, el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [185] , dispone que nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones y define el contenido del derecho a libertad de expresión en los mismos términos de la Convención.

21. La Corte Constitucional ha establecido que el artículo 20 de la Constitución consagra simultáneamente varias libertades y derechos fundamentales, que deben ser interpretados a la luz de los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Concretamente, este Tribuna l [186] se ha referido a la prohibición constitucional de la censura contenida en dicha norma superior y ha establecido que: (i) se trata de una proscripción absoluta, (ii) implica la prohibición de ejercer control previo de lo que se va a expresar o de vetar ciertos contenidos expresivos antes de que la información, opinión, idea, pensamiento o imagen sea difundida, (iii) los actos de censura violan los derechos de todos los titulares de la libertad de expresión. De una parte, cercena la libertad individual del emisor para expresarse y, de otra, conlleva el desconocimiento del derecho del público a recibir informaciones y opiniones; (iv) los actos de censura pueden asumir diversas formas, desde las más expresas hasta

métodos más sutiles e indirectos de control, y (v) esta prohibición constitucional cobija todas las formas y grados de control sobre la libertad de expresión, información, prensa y los demás tipos de comunicación.

Es decir que el artículo 20 protege la circulación de ideas, informaciones y opiniones de las interferencias, obstáculos o restricciones orientados a limitarlas.

Contenido del derecho a la libertad de expresión 22. Las libertades de expresión e información, comprendidas dentro de las garantías reconocidas en el artículo 20 superior, se diferencian en cuanto a su contenido y alcance.

El derecho a la libertad de expresión ha sido definido por la jurisprudencia constitucional como “la garantía fundamental por virtud de la cual se permiten divulgar los propios pensamientos, opiniones, ideas, conceptos y creencias de hechos o situaciones reales o imaginarias, ya sea en actos sociales, académicos, culturales, o políticos, o en medios masivos de comunicación social, o en fin, a través de obras artísticas o literarias, sin que ello conlleve a la vulneración de otros derechos fundamentales” [187] .

De otra parte, el derecho a la libertad de información hace referencia a la circulación y recepción de noticias sobre un determinado suceso de la realidad, relacionadas con el entorno físico, social, cultural, económico y político. De ahí que mientras la divulgación de información se rige por los requisitos de veracidad e imparcialidad exigidos constitucionalmente, en principio, el derecho a la libertad de expresión no está sometido a esas condiciones.

23. La jurisprudencia [188] ha establecido que el derecho de las personas a expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas es universal y hace referencia a distintos ámbitos de la expresión.

En relación con la forma en la que se presenta la expresión objeto de protección, el ordenamiento jurídico ampara tanto expresiones propias del lenguaje convencional como las manifestadas a través de conductas simbólicas o expresivas, convencionales o no convencionales.

En cuanto al medio , la expresión puede efectuarse a través de cualquier mecanismo elegido por quien se expresa, teniendo en cuenta que cada medio en particular plantea sus propias especificidades jurídicamente relevantes, ya que esta libertad constitucional protege tanto el contenido de la expresión como su forma y su manera de difusión.

Con respecto al contenido , la libertad constitucional en comento protege tanto las expresiones socialmente aceptadas como las “inusuales, alternativas o diversas, lo cual incluye las expresiones ofensivas, chocantes, impactantes, indecentes, escandalosas, excéntricas o simplemente contrarias a las creencias y posturas mayoritarias, ya que la libertad constitucional protege tanto el contenido de la expresión como su tono.” [189] 24.

De otro lado, la libertad de expresión se caracteriza porque, en principio, goza de protección irrestricta, por cuanto: (i) es un presupuesto para el ejercicio de la democracia y (ii) tiene un vínculo con la dignidad humana.

La libertad de expresión es un principio del ejercicio de la democracia, pues es en el marco de un Estado Democrático que la participación de la ciudadanía adquiere especial relevancia y, en desarrollo de ésta, se garantiza la libertad de expresar las opiniones y manifestar los pensamientos.

[190] Así pues, este derecho fundamental posibilita la opinión pública libre [191] , la participación en la conformación, gestión y control del poder político [192] y garantiza la pluralidad y tolerancia, que son las bases del Estado Social de Derecho [193] .

De otra parte, la libertad de expresión tiene estrecha relación con la dignidad humana, en particular, con la libertad de elección de un plan de vida concreto en el marco de las condiciones sociales en las que el individuo se desarrolla. De ahí que exista un principio de interpretación favorable a la libertad, que implica que la autonomía es la regla y su limitación la excepción, por lo que cada persona debe contar con el máximo de libertad, “de tal forma que tanto las autoridades del

Estado, como los particulares deberán abstenerse de prohibir e incluso de desestimular por cualquier medio, la posibilidad de una verdadera autodeterminación vital de las personas, bajo las condiciones sociales indispensables que permitan su cabal desarrollo.” [194] 25.

De la importancia de la libertad de expresión para el sistema político y el desarrollo de la dignidad humana, se derivan cuatro presunciones constitucionales que amparan las expresiones que, en principio, están cubiertas por el derecho en comento, a saber [195] :

(i) Toda expresión se supone cubierta por esa libertad, salvo que se demuestre en cada caso que, por sus características, se justifica su limitación.

(ii) Cuando el ejercicio de la libertad de expresión entra en conflicto con otros derechos, valores o principios constitucionales, en principio, se debe dar primacía a la libertad de expresión.

(iii) Existe una sospecha de inconstitucionalidad de las regulaciones estatales que limiten el ejercicio de esta libertad, por lo que toda restricción de la libertad de expresión está sujeta a un control constitucional estricto.

(iv) La censura está expresamente prohibida. Cualquier acto de censura se presume violatorio de la libertad de expresión y tal presunción no admite ser desvirtuada.

Alcance del derecho a la libertad de expresión 26. A pesar de la presunción de cobertura de toda forma de expresión por la libertad constitucional, esta Corporación ha reconocido que “la Carta contempla numerosas restricciones y límites que se derivan de la prevalencia del orden jurídico y del necesario respeto que merecen los derechos de los demás” [196] .

Así pues, existen ciertos tipos específicos de expresión respecto de los cuales la presunción no se aplica, de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que obligan al Estado colombiano.

Se trata de cuatro tipos de discursos en los cuales, de entrada, se desvirtúa la presunción de cobertura constitucional de la libertad de expresión, a saber: (i) la propaganda en favor de la guerra;

(ii) la apología del odio nacional, racial, religioso o de otro tipo, que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad, la violencia contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo [197] ; (iii) la pornografía infantil; y (iv) la incitación directa y pública a cometer genocidio.

[198] Estas categorías deben interpretarse de forma restrictiva para que, bajo su alcance, no se censuren formas de expresión que son amparadas por la protección constitucional. Además, cualquier restricción que se haga al derecho a la libertad de expresión debe cumplir con un juicio estricto de constitucionalidad y estar enfocada a proteger: (i) los derechos de los demás; o (ii) la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas. Entonces, cuando el discurso no tenga ninguna de esas connotaciones, será amparado por las garantías de la libertad de expresión y, por ende, no podrá ser sometido a limitaciones o sanciones por parte del Estado.

[199] La jurisprudencia constitucional ha establecido que cualquier medida que limite la libertad de expresión, de conformidad con las reglas precedentes, debe tener en cuenta que se trata de una enumeración taxativa que, además, sólo puede ser objeto de una interpretación restringida para efectos de maximizar la libertad de expresión [200] . Igualmente, siempre que se limite esta libertad con fundamento en tales finalidades, deberá demostrarse que, en cada caso particular, concurren los elementos para considerar que efectivamente está presente un interés público concreto.

27. De otra parte, este Tribunal ha establecido [201] que existen diferentes grados de protección constitucional en distintos modos de expresión, que son amparados por esta libertad. En este sentido, existen tipos de discurso que merecen mayor protección que otros, situación que repercute en la intensidad de la regulación estatal admisible y el estándar de control constitucional al que se han de sujetar las limitaciones que de ellos se haga.

Así pues, el discurso político recibe un mayor grado de protección porque el debate sobre asuntos de interés público contribuye a la discusión sobre asuntos de interés general y, en esa medida, merece una defensa constitucional intensa en un Estado democrático como el colombiano.

Además, algunos modos de expresión constituyen, en sí mismos, el ejercicio de otros derechos fundamentales distintos a la libertad de expresión, de manera que ésta es una condición necesaria para su ejercicio. Se trata de ocho tipos de discurso: (i) la correspondencia y demás formas de comunicación privada; (ii) los discursos estéticos, morales, emotivos o personales, manifestados a través de expresiones verbales, artísticas o de conductas simbólicas o expresivas; (iii) la exposición de convicciones y la objeción de conciencia; (iv) el discurso religioso; (v) el discurso académico, investigativo y científico; (vi) las expresiones realizadas en el curso de manifestaciones públicas pacíficas; (vii) el discurso cívico o de participación ciudadana; y (viii) el discurso de identidad, que expresa y refuerza la propia adscripción cultural y social. Cada uno de estos discursos, corresponde al ejercicio de un derecho constitucional fundamental específico y, por esa razón, merece una protección especial.

28. En conclusión, la Constitución protege la libertad de expresión, aunque ésta encuentra límites en la protección que la Carta Política le brinda a otros derechos. En consecuencia, es necesario analizar cada caso para determinar cuál derecho prevalece. Sin embargo, existen ciertas expresiones que gozan de protección constitucional reforzada. En estos casos la libertad de expresión prevalece o desplaza a aquel derecho con el que compite. Es por esta razón que debe analizarse caso a caso, pues la prevalencia de un derecho y otro depende de si las expresiones objeto de análisis gozan de especial protección constitucional o por el contrario se rechazan.

La autonomía universitaria 29. El artículo 27 [202] de la Carta Política establece la obligación a cargo del Estado de garantizar la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra .

Además, el artículo 69 [203] superior consagra la autonomía universitaria. Por disposición de este artículo, las instituciones de educación superior tienen la facultad de darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, con apego a la ley. A su turno, el Legislador proveyó de protección a la autonomía universitaria en la Ley 30 de 1992, mediante la cual se desarrollaron los artículos constitucionales antes referidos.

Desde sus inicios, esta Corporación definió y dio alcance a la autonomía universitaria. En su jurisprudencia determinó que ésta abarca el más amplio nivel de independencia, autodeterminación y auto-regulación para las instituciones educativas [204] .

En resumen, la autonomía es “connatural a la institución universitaria” [205] y se expresa a través de dos componentes [206] : el primero es la independencia administrativa y financiera; el segundo la libertad de toda institución educativa de profesar o no cierta orientación ideológica y de organizar su ejercicio académico en función de tal ideología [207] .

Esta libertad materializa la máxima constitucional que concibe a la Nación como una sociedad pluralista y participativa [208] , en la que los centros de estudios tienen libre albedrío para organizarse de acuerdo con la postura filosófica que los identifique y de formar a sus alumnos bajo los valores y preceptos que esta postura encarna.

El ejercicio de estos dos elementos se materializa en las funciones que recogen los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992. Así, las instituciones educativas ejercen su independencia administrativa y financiera al: (i) crear y modificar sus propios estatutos; (ii) designar sus autoridades administrativas y académicas; (iii) conferir títulos; (iv) adoptar sus reglamentos de alumnos y docentes, y (v) establecer, arbitrar y ejecutar sus recursos para el cumplimiento de su función social e institucional.

A su turno, la orientación ideológica de una universidad se expresa al: (i) definir y organizar las labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales de la institución; (ii) crear, organizar y desarrollar programas académicos,

y (iii) vincular profesores y admitir alumnos.

Naturalmente, las facultades mediante las cuales se ejercen la independencia administrativa y financiera y la orientación ideológica se encuentran íntimamente ligadas. Las instituciones de educación superior suelen consignar en sus estatutos la misión que han de cumplir, la cual suele comulgar con una postura ideológica particular, en especial cuando se trata de universidades privadas. De igual forma, los reglamentos de estudiantes y profesores usualmente responden a un código de ética o de conducta fundado en la orientación ideológica que la institución profesa. Es a partir de la protección a la filiación ideológica que el centro educativo escoge sus docentes, diseña sus planes de estudio, y establece metodologías y líneas de investigación.

Finalmente, cabe anotar que, a pesar del amplio nivel de libertad que la Constitución provee a la autonomía universitaria, su ejercicio no es omnímodo, este se encuentra limitado por la protección de la que gozan los derechos fundamentales.

La autonomía universitaria de las universidades privadas 30. La Corte Constitucional ha reconocido que la autonomía universitaria les permite a los particulares fundar centros educativos confesionales o que sean compatibles con una postura ideológica, religiosa o ética. En Sentencia T-345 de 2002 [209] , esta Corporación hizo explícito lo anterior en estos términos:

“los particulares pueden fundar establecimientos educativos en los que se promueva enseñanza religiosa” [210] . A renglón seguido, se indicó que “ [n] o encuentra reparo alguno la Sala en que una Universidad considere que es necesaria la formación ética de sus estudiantes” [211] .

Posteriormente, en Sentencia T-853 de 2004 [212] , la Corte precisó los componentes bajo los cuales los privados pueden prestar el servicio público de educación:

1) El artículo 68 de la Carta Política faculta a los particulares a fundar establecimientos educativos, bajo la autorización y vigilancia del Estado;

2) El pluralismo y la diversidad reconocidos en el artículo 1º superior se refleja en la decisión de ciertas personas de agruparse para fundar un establecimiento educativo.

3) El artículo 69 superior dota de autonomía a dicho establecimiento para que profese e imparta ciertos valores, incluso religiosos. 4) Por disposición del artículo 68 constitucional, los establecimientos educativos públicos son los únicos que tienen la obligación de no imponer educación religiosa a sus alumnos.

La postura de la Corte se resume en lo siguiente: la protección de la diversidad y el pluralismo “(…) comprende la garantía de que haya establecimientos educativos, en cuanto a la dimensión religiosa, tanto de orientación laica, o agnóstica, como de inspiración confesional; y dentro de esta segunda categoría, establecimientos inscritos en diferentes denominaciones religiosas, aún las minoritarias en el contexto colombiano” [213] .

Esta postura ha sido consistente al interior de la Corporación, la cual en Sentencia T-239 de 2020 [214] insistió en la potestad que tienen las universidades privadas de definir su orientación filosófica y de dictar sus reglas administrativas y de organización interna.

Así, en desarrollo del principio de autonomía, las instituciones educativas gozan de amplia libertad para desarrollar su misión conforme al proyecto vocacional que deseen. Dicho principio provee también protección constitucional a aquellos centros de estudios que tienen una postura filosófica definida y que implementan tal filosofía en los programas, planes de estudios, reglamentos y clases que imparten; incluso en la selección de los docentes y la admisión de los estudiantes que hacen parte de la institución.

31. Aunque en principio podría cuestionarse el dotar de protección constitucional a instituciones con una filosofía, ética o religión definida, tal protección encuentra fundamento en el carácter pluralista del Estado, consagrado en el artículo 1º de la Carta Política. Ciertamente existen personas o segmentos de la sociedad que, en ejercicio legítimo de la libertad de expresión y del libre desarrollo de la personalidad, no comulgan o desaprueban la postura ideológica de cierto colegio o universidad. La Constitución busca justamente proteger, a partir de la pluralidad, tanto a la institución, como a la persona que está en desacuerdo con el credo o posición ideológica que profesa o defiende determinada institución. Esta libertad se evidencia con mayor fuerza en el ámbito privado, pues es allí donde un grupo de personas puede fundar una institución educativa basada en cierta ética y una persona que no profesa tal ética puede decidir no educarse ni educar a su núcleo familiar en esa institución. Para el efecto, es fundamental que el Estado garantice la pluralidad de ofertas educativas que le permitan a los seres humanos educarse, de conformidad con las líneas de pensamiento que compartan.

El fin último del principio pluralista es prevenir que el Estado homogenice o imponga una sola corriente de pensamiento en la educación. Este propósito se cumple al garantizar simultáneamente la convivencia de instituciones confesionales, agnósticas, ateas o, en general, de distintas posiciones ideológicas, de una parte, y la libertad de las personas para escoger si se educan o no en una determinada institución, de otra parte. Esta libertad garantiza la pluralidad, el disenso y la participación, al tiempo que protege la diversidad y la heterogeneidad de creencias, convicciones políticas y posturas filosóficas.

Entonces, una sociedad liberal e incluyente es posible cuando se garantizan aquellas posiciones éticas, filosóficas o políticas disímiles. La protección de estas prerrogativas fundamentales se materializa en la libertad de pensamiento y en la construcción o adopción –por parte de cada individuo– de una forma de reflexión propia. Así, estamos ante una sociedad libre cuando coexisten distintas aproximaciones políticas, religiosas o éticas. La universidad es uno de los escenarios en los que se crean y fomentan estas aproximaciones plurales, por lo que en esta debe preservarse la convivencia armónica de posturas disímiles.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia T-388 de 2009, afirmó que la fórmula pluralista –transversal a la Carta Política de 1991– se manifiesta en tres dimensiones: (i) a través de la admisión de la diversidad;

(ii) diversidad que se materializa en distintas facetas tales como la libertad religiosa, de conciencia, de pensamiento y de expresión, y (iii) diversidad que se protege y dirime mediante cauces jurídicos, políticos y sociales, siempre que propendan por la convivencia armónica de tales posturas, a veces opuestas.

Estas tres dimensiones encuentran fundamento en la dignidad humana, amparada en el artículo 1º de la Constitución [215] . Finalmente, la Sala considera que, aun cuando es constitucionalmente válido que un centro de estudios profese cierta postura ética, ideológica o incluso religiosa, ello no excluye la promoción, en su interior, del pensamiento plural. Para la Corte es importante que las universidades aproximen a sus estudiantes a posturas diferentes, en el marco de la función pública que cumplen y del entorno democrático que las debe caracterizar. Lo anterior, por una parte, promueve habilidades retóricas o de debate y argumentación. Por otra parte, permite crear en el estudiante la conciencia del otro y respeto por la diversidad, de tal forma que la opinión de quien piensa diferente se considere válida y merecedora de completo respeto. Así, una de las formas mediante las cuales se puede lograr este objetivo es la vinculación de profesores de distintas orientaciones políticas o filosóficas.

En síntesis, la autonomía universitaria es una prerrogativa que busca resguardar el pluralismo, la independencia y asegurar la libertad de pensamiento, a partir del respeto por las diferencias. Con todo, dicha autonomía encuentra límites demarcados por derechos fundamentales tales como: la prohibición de dar tratos discriminatorios; la prevalencia del derecho a la educación; el respeto al debido proceso en procedimientos disciplinarios o sancionatorios que se adelanten

en contra de estudiantes, profesores o cualquier miembro de la comunidad estudiantil; la observancia de las garantías fundamentales en todas las actuaciones administrativas, entre otros.

Por otra parte, la Sala Plena destaca también que la educación que imparten las universidades no debe circunscribirse exclusivamente a la formación cognoscitiva en ciertas carreras o disciplinas. Esos centros de estudios, como aporte a la sociedad, complementan su educación vocacional con la formación en valores y principios democráticos. En una sociedad en ocasiones hostil a la opinión disímil, resulta de suma relevancia imprimir tolerancia y respeto por el disenso. Discutir la diferencia con respeto (controvertir la opinión contraria con argumentos) materializa el pluralismo democrático y previene situaciones de violencia originadas en el extremismo o en la discusión irrespetuosa o intolerante [216] .

La autonomía contractual y la libertad de conformar la planta docente: una expresión de la autonomía universitaria 32. Antes de pronunciarse sobre la autonomía contractual de las universidades, la Sala Plena considera relevante diferenciar el vínculo laboral que una universidad pública entabla con sus docentes, respecto del vínculo que existe entre una universidad privada y su planta profesoral. La primera diferencia radica en que existe un régimen laboral especial, aplicable a los profesores de universidades públicas, contenido en la Ley 30 de 1992 y en aquellas normas que la desarrollan. Por el contrario, los profesores de las universidades privadas no gozan de un régimen laboral especial, de manera que sus relaciones se regulan por el Código Sustantivo del Trabajo que rige el vínculo entre particulares.

La segunda diferencia está en que los profesores de universidades públicas, bien sean de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo, son empleados públicos, en virtud del artículo 72 de la Ley 30 de 1992 [217] . Por el contrario, los profesores vinculados a una universidad privada no ostentan tal calidad. Su relación laboral se rige por un contrato de trabajo.

En tercer lugar, y por mandato del artículo 70 de la Ley 30 de 1992 [218] , los profesores de las universidades públicas son seleccionados mediante concurso público de méritos. En el caso de los profesores de las universidades privadas, la autonomía universitaria y contractual de las instituciones educativas privadas les permite seleccionar a su personal en la forma que estimen conveniente. La Corte recuerda que tal discrecionalidad no implica arbitrariedad, pues la escogencia de trabajadores y docentes debe hacerse con apego a la Constitución, los reglamentos, directrices o estatutos que la universidad privada haya previsto para este propósito.

En cuarto lugar, de acuerdo con el artículo 72 de la Ley 30 de 1992 [219] , los profesores del sector público de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo no son de libre nombramiento y remoción, “salvo durante el periodo de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo” [220] .

En el caso de los docentes de universidades privadas, ellos no se encuentran cobijados por la misma protección de la que gozan los docentes públicos. La vigencia o duración de su vínculo laboral depende, en primera medida, del tipo de contrato que los vincula; por ejemplo, un contrato a término fijo o un contrato a término indefinido. En cualquier caso, tal y como se precisó anteriormente, el régimen laboral de los docentes privados corresponde al régimen laboral ordinario contenido el Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, la desvinculación de un docente en una universidad privada debe respetar y seguir las formas y mecanismos previstos en ese código.

Esta Corporación ha reconocido las características particulares que le son propias a los profesores vinculados a universidades públicas, de dedicación exclusiva de medio o tiempo completo, así:

“Los profesores empleados públicos, los cuales no son de libre nombramiento y remoción e ingresan por concurso de méritos; ellos están sujetos a un régimen especial (…) “Los profesores empleados públicos, los cuales ingresan por concurso de méritos, constituyen uno de los estamentos esenciales de la comunidad académica, que conforma e

identifica la institución, hacen parte activa de ella y se desarrollan profesionalmente a su servicio;" [221] La Corte reconoce también que, en ejercicio de la autonomía universitaria, las instituciones públicas de educación superior se dan sus propios estatutos, incluyendo reglamentos en los cuales se estipula cómo se vincula, promueve o despide a un profesor. Tales estatutos son el ejercicio válido de la autonomía universitaria, siempre y cuando respeten los límites que la Constitución y la ley imponen. Sobre este asunto, esta Corporación ha manifestado lo siguiente:

"El caso de la autonomía universitaria es diferente. La autonomía universitaria tiene por fin garantizar la libertad de cátedra y de investigación, y para ello es necesario que sean los mismos centros de educación superior los que decidan sobre lo relacionado con su personal, con el fin de evitar injerencias externas que podrían hacer mella en la libertad académica que debe prevalecer en las universidades. Este objetivo es valorado muy especialmente por la Constitución, la cual señala de manera precisa, en su artículo 69 que '[l]as universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos', norma que ha sido interpretada por esta Corporación en el sentido de afirmar que los centros universitarios 'pueden determinar cuáles [de sus cargos] son de libre nombramiento y remoción'" [222] .

En resumen, la Corte ha indicado en reiteradas oportunidades que existe un régimen laboral especial propio de los docentes vinculados a universidades públicas. Dicho régimen se materializa en los estatutos o reglamentos de profesores que esas instituciones adoptan. Tales reglamentos deben respetar los preceptos que la ley impone. Sin embargo, gozan de amplia autonomía.

En conclusión, existen múltiples diferencias entre el régimen laboral de los profesores vinculados a universidades públicas y el de aquellos vinculados a instituciones privadas. Sin perjuicio de lo anterior, ambos tipos de instituciones pueden darse sus propios estatutos y en ellos definir la forma en la que contratan, promueven y desvinculan a sus profesores. En el caso de las universidades públicas, dichos estatutos deben respetar los mínimos que la ley prevé para el manejo de su personal administrativo y docente.

33. El ejercicio de la autonomía universitaria, en especial de las universidades privadas, comporta también la libertad de una institución educativa de conformar discrecionalmente su planta docente. Este concepto se conoce como autonomía contractual. Tanto el componente administrativo como el componente ideológico de la autonomía universitaria confluyen en el ejercicio de la autonomía contractual, esto es, en vincular, mantener o despedir a los profesores y al personal administrativo que trabaja para la institución educativa.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-239 de 2018 [223] reconoció explícitamente que una de las dimensiones de la autonomía universitaria de los centros de educación es la libertad contractual. En ejercicio de dicha libertad, las instituciones educativas "son libres de contratar el personal que les parezca apropiado y, de la misma forma (…) tienen la facultad de modificar su planta de trabajadores y despedirlos" [224] . Así, la libertad contractual abarca la " conformación, el mantenimiento y la terminación de las relaciones laborales con el profesorado" [225] . En consecuencia, resulta "imposible obligar a un centro educativo a contratar indefinidamente a un docente" [226] .

A su turno, la Sentencia T-362 de 2020 [227] indicó que la autonomía universitaria ostenta un carácter instrumental, cual es la facultad de las instituciones para definir las calidades que deben reunir sus maestros. A través de esta prerrogativa, las instituciones privadas preservan su independencia; valor que también se pone en práctica al dictar los lineamientos que los profesores deben seguir en su ejercicio docente.

Resulta natural que las instituciones privadas busquen docentes que comulguen con su orientación filosófica e ideológica. Tal potestad reviste de la mayor importancia, pues es a través del docente que se ejecuta el proyecto educativo. ¿Cómo podría acaso una institución con cierta ética particular transmitirla a sus estudiantes, si no es a través de las clases cuyos programas, contenidos y evaluaciones son elaborados por sus docentes? Así, las instituciones de educación superior de carácter privado, en ejercicio de la autonomía universitaria, son libres de establecer los criterios de

selección [228] que consideren adecuados para conformar su planta docente. En la práctica, las instituciones privadas suelen seleccionar a sus profesores a partir de requisitos como los siguientes: contar con un título en una disciplina determinada, tener cierto nivel de estudios (maestría o doctorado), haber hecho publicaciones o escrito libros en su área de experiencia, dominar una segunda lengua o tener experiencia docente.

Por otra parte, es razonable también que los estudiantes que han decidido vincularse a cierta universidad, esperen recibir una educación acorde con la misión, ética, postura religiosa o filosófica que la institución dice profesar; pues esa fue la razón para elegirla. La Corte destaca que, si bien ésta expectativa es válida, también lo es recibir clases con un contenido o quizás impartidas por un docente que no comulgue enteramente con la postura filosófica o política de la universidad a la que pertenece. Tal precisión encuentra sustento en la ya referida Sentencia T-345 de 2002 [229] . Allí la Corte concluyó que el principio de pluralidad implica también que el estudiante se vea expuesto a diversidad de ideas o posturas, incluso aquellas contrarias a la suya. En tal medida no le asiste razón a un estudiante que pretenda que la totalidad de los docentes que le impartan clase compartan sus ideas filosóficas o políticas. La Corte reconoce el valor que tiene la pluralidad de contenido y de posiciones de pensamiento al interior de la educación superior.

Finalmente, la Corte precisa que ni la autonomía universitaria, ni la libertad contractual, ni la filiación filosófica o religiosa de una institución educativa constituyen principios irrestrictos. Al contrario, estos encuentran su límite en los derechos fundamentales, que no pueden transgredirse con el pretexto de que cierta acción u omisión se ejecutó en ejercicio de la autonomía universitaria. Esta autonomía encuentra su límite en los derechos fundamentales. Por esa razón, cualquier acción u omisión que los vulnere implica un acto inconstitucional digno de analizarse, así se haga en ejercicio de la autonomía universitaria y de sus múltiples componentes [230] .

El despido sin justa causa como ejercicio de la autonomía para conformar la planta docente 34. La facultad de conformar, contratar, mantener o despedir a los docentes que hacen parte de una institución educativa particular constituye una manifestación del principio de autonomía universitaria. En principio, y en ejercicio de tal potestad, las instituciones educativas privadas tienen amplia autonomía para separar de su cargo a profesores y empleados, con y sin justa causa. Sin embargo, como se refirió anteriormente, dicha facultad no es omnímoda, pues se encuentra limitada por el respeto a los derechos fundamentales. En principio, cuando se está ante un despido sin justa causa, no es necesario estudiar el motivo que llevó al despido (precisamente porque el vínculo laboral se terminó sin justa razón).

No obstante lo anterior, “ no existen actos humanos desprovistos de razón suficiente o de motivos ” [231] . Es obligación del juez constitucional analizar el porqué del despido cuando se intuye, a partir de indicios, que su motivación vulnera un derecho fundamental. Ese análisis se lleva a cabo al estudiar el acervo probatorio. Esta protección, que puede chocar con la autonomía universitaria, se apoya en los siguientes principios:

(i) la igualdad y no discriminación; (ii) la prevalencia de los derechos fundamentales, y (iii) la prohibición del abuso del derecho [232] . Si bien es cierto que el ordenamiento constitucional consagra la estabilidad en el trabajo como principio global de las relaciones laborales, también prevé mecanismos a través de los cuales trabajador o empleador pueden dar por terminado el contrato de trabajo. Pueden hacerlo por mutuo acuerdo o mediante la terminación unilateral por parte de uno de ellos, ya sea por renuncia del trabajador o despido del empleador.

El artículo 64 [233] del Código Sustantivo del Trabajo [234] prevé el despido sin justa causa como una de las formas mediante las cuales el empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Este mecanismo de terminación exige el pago de una indemnización proporcional al tiempo trabajado, cuyo cálculo difiere si se está ante un contrato a término fijo o indefinido.

Mediante Sentencia C-1507 de 2000 [235] , esta Corporación estudió la constitucionalidad de la norma en cita. En esa decisión, estableció que la autonomía de la voluntad implica que el vínculo laboral entre empleador y trabajador no

puede mantenerse indefinidamente, pues esto avalaría la petrificación de las relaciones contractuales. Naturalmente, el ejercicio del despido sin justa causa conlleva la obligación de indemnizar al trabajador despedido. La figura del despido sin justa causa también fue objeto de estudio en las Sentencias C-038 de 2004 [236] y C-533 de 2012 [237] . En estos dos fallos, la Corte mantuvo su línea y reiteró su conclusión acerca de que esta figura constituye un instrumento válido de terminación de la relación laboral. En tal sentido, esta Corporación se ha abstenido de establecer cualquier tipo de protocolo para ejercer el despido sin justa causa. Lo anterior resulta natural pues, justamente, el sentido de esta modalidad de cese laboral es ofrecer al empleador un mecanismo que le permita terminar ese vínculo cuando lo estime oportuno.

En el caso particular de la Sentencia C-533 de 2012 , la Corte analizó si el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa cuando suprimió la posibilidad de que el juez laboral ordenase el reintegro de un trabajador despedido sin justa causa, cuando este contaba con más de 10 años de servicio continuo. Esta posibilidad estaba prevista en el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, sin embargo, el Legislador la eliminó mediante los artículos 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002. En estos dos artículos se consagró que el despido sin justa causa solamente daba lugar a una indemnización a favor del trabajador. La Corte encontró que no se configuraba la omisión legislativa relativa alegada pues es válido y acorde con la Constitución reparar el daño que el despido ocasiona a un trabajador, mediante el pago de una indemnización cuyo valor es contingente al tipo de contrato y al tiempo trabajado por el empleado.

La Corte Constitucional, mediante la referida Sentencia C-1507 de 2000 y la decisión de unificación SU-449 de 2020 [238] , recalcó que es contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión del derecho a la libertad, que las partes de un contrato de trabajo queden atadas a perpetuidad en virtud de ese vínculo jurídico. La Constitución no avala la petrificación de las relaciones laborales. Puntualmente, respecto del despido sin justa causa, la Sala Plena señaló que “ el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento puede generar respecto de la parte afectada con esa conducta” [239] En consecuencia, la Sala Plena destaca dos aspectos. El primero, que la facultad del empleador de dar por terminado el contrato laboral sin justa causa, es constitucional y acorde a la Carta Política. Segundo, que en ninguno de los pronunciamientos anteriores esta Corporación definió un procedimiento, formalismo o protocolo que los empleadores deban cumplir para separar de su trabajo a un empleado sin justa causa. Esto responde a que es justamente el sentido de esta figura permitirle al empleador terminar un vínculo laboral en el tiempo en el que lo estime pertinente. Exigirle o esperar que un empleador ejerza el despido sin justa causa en una fecha, momento, tiempo o por un motivo particular desnaturaliza este mecanismo, pues le impone reglas que van en contra de su característica discrecional.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sala también resalta que, conforme al principio de interpretación de unidad constitucional, según el cual la Carta Política se interpreta como un todo armónico, la facultad del empleador de despedir sin justa causa al trabajador no es absoluta ni puede entenderse como una potestad arbitraria que pueda ejercerse en desconocimiento de la dignidad humana o de derechos fundamentales, tales como la no discriminación. En el Estado Social de Derecho el abuso del derecho está proscrito.

35. En el caso particular de las instituciones educativas, la jurisprudencia ha reconocido que aquellas sí pueden despedir a sus docentes o trabajadores sin justa causa [240] .

Esto, en virtud de la autonomía contractual subsumida en la autonomía universitaria, a partir de la cual cualquier institución puede desvincular libremente a sus trabajadores. No obstante lo anterior, también se reitera que ningún empleador, incluso una institución educativa, puede despedir a un trabajador, aún sin justa causa, con fundamento en una motivación que vulnere un derecho fundamental. Esta premisa se fundamenta en la prohibición de la arbitrariedad o del abuso del derecho que caracteriza el Estado Social de Derecho.

Ahora, el hecho de que la jurisprudencia de la Corte Constitucional hubiere concluido que el despido sin justa causa no puede fundarse en motivos arbitrarios o contrarios a derechos fundamentales no significa que se hubiese dejado sin sentido esa facultad o que se hubiese confundido este tipo de despido con la desvinculación con justa causa.

Sin duda, la "causa" justa de desvinculación está señalada expresamente en la ley, es taxativa y la carga probatoria corresponde al empleador. La otra, esto es, la causa injusta, es la que se produce sin el parámetro legal que considera justo el despido, pero también puede ser la que el empleador se reserva y no la comunica. Esta no está determinada en el reglamento o no se origina por reproches de comportamiento. En el Estado Social de Derecho no es posible entender sinónimo el despido sin justa causa con el retiro arbitrario. Por consiguiente, aun en casos en los que el empleador haga uso de su facultad de retiro sin justa causa, su decisión no es absoluta, sino que tiene límites señalados en la Constitución.

Los capítulos siguientes abordan estos límites a la autonomía universitaria y contractual. La prohibición de discriminación y afectación de derechos fundamentales como límites a la autonomía universitaria y a la facultad de despedir a los docentes con o sin justa causa 36.

El ejercicio de la autonomía contractual de las instituciones educativas privadas implica un balance entre los siguientes tres aspectos: (i) la libertad de definir las calidades que deben reunir sus docentes, en función de la diversidad de pensamiento, en tanto que es posible que un centro de educación superior tenga una filiación ideológica, política, filosófica o religiosa;

(ii) la discrecionalidad de contratar, mantener o desvincular libremente a un docente, en función de las calidades o posturas propias de la institución; y (iii) la prohibición constitucional de vulnerar las libertades de expresión y pensamiento de los profesores, al censurarlos directa o indirectamente, durante el ejercicio de la actividad docente o con su despido.

La Corte ha abordado el estudio de situaciones en las que se rompe el balance descrito anteriormente. En las sentencias SU-667 de 1998 [241] , T-060 de 2002 [242] y T-239 de 2018 [243] esta Corporación concluyó que las instituciones educativas vulneraron el derecho a la libertad de expresión de los profesores al despedirlos. Los fallos se dieron al verificar la concurrencia de tres elementos: (i) la existencia de un vínculo (nexo causal) entre la desvinculación del docente y sus opiniones críticas dentro de la comunidad académica; (ii) que estas expresiones críticas eran, no solo admisibles, sino que gozaban de protección constitucional, y (iii) que la decisión de terminar unilateralmente el vínculo laboral no buscaba proteger los valores, la ética, los principios o la misión educativa de la universidad. Por el contrario, constituía una forma de retaliación por sus críticas.

37. Por otra parte, la Corte Constitucional llegó a la conclusión contraria en las Sentencias T-257 de 1995 [244] y T-535 de 2003 [245] . En ambos casos esta Corporación no encontró que la desvinculación de los docentes vulnerara sus derechos fundamentales, pues la razón del despido no se fundaba en silenciar sus expresiones u opiniones. En ese sentido, el despido se dio en ejercicio de una facultad legítima: en un caso, la jubilación del maestro y, en otro, por la ausencia de un perjuicio irremediable derivada del transcurso del tiempo.

Cabe destacar la Sentencia T-239 de 2018 , en la que la Corte determinó que existía un nexo causal entre el despido de una docente y sus expresiones. En ese caso, la profesora accionante visibilizó y denunció actos de acoso sexual y laboral contra trabajadoras de la institución educativa. Su discurso gozaba de especial protección constitucional y, además, no iba en contra de la misión de la universidad accionada. Al contrario, su denuncia resultaba consistente con la misión institucional del plantel educativo. En dicha sentencia se estudió en primer lugar si existía o no un nexo causal entre el despido de la docente y sus expresiones. La Corte propuso cuatro elementos para poder determinar si había una relación

directa entre el despido sin justa causa y las expresiones del trabajador desvinculado, hechas en ejercicio de la libertad de expresión. Luego analizó si la razón del despido: (i) está o no amparada por una justificación objetiva y razonable;

(ii) persigue una finalidad constitucionalmente reconocida como, por ejemplo, la mejora del servicio de educación, o si (iii) sacrifica de forma excesiva o innecesaria los derechos tutelados por la Constitución.

En la Sentencia T-362 de 2020 [246] , la Corte determinó que se está ante una justa causa de despido si las expresiones del docente suponen una afectación grave, concreta y cierta al buen nombre, la imagen, el funcionamiento, la comunidad educativa o el good will de una institución de educación superior. En concreto, concluyó que el contenido, tono y los medios de difusión de las expresiones de un docente tienen la capacidad de deteriorar gravemente su vínculo laboral con la institución a la que pertenece.

Las expresiones pueden minar las bases y las condiciones necesarias para mantener el vínculo laboral a tal punto de hacer viable un despido con justa causa.

38. Como la facultad de retirar a un trabajador sin justa causa no confiere potestades arbitrarias o abusivas, es necesario consagrar una metodología para determinar cuándo un despido se funda en motivos inconstitucionales. Tanto la Sentencia T-239 de 2018, como la Sentencia T-362 de 2020, dejaron en claro que la vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión puede ser objeto de reproche constitucional. La metodología incluida en la segunda sentencia busca complementar aquella desarrollada en la Sentencia T-239 de 2018.

39. La Sala Plena de esta Corporación advierte la necesidad de unificar su jurisprudencia respecto de las metodologías anteriormente descritas. Esto ocurre porque l a Sentencia T-362 de 2020 previó una presunción de legalidad en favor del acto de despido desplegado por un empleador, bajo el entendimiento de que tal presunción obedecía a los principios de buena fe y autonomía contractual, de ahí que al trabajador le corresponda demostrar la ilegalidad o la inconstitucionalidad del despido. La Sala precisa su postura en este aspecto, pues considera que las relaciones laborales son asimétricas. En efecto, se trata de un vínculo que comporta subordinación. En consecuencia, trasladar la carga de la prueba al trabajador despedido puede ser desproporcionado. Por lo anteriormente descrito, la Sala consagra una presunción de inconstitucionalidad [247] de despido a favor del trabajador separado de su cargo. Esta presunción opera solamente cuando el despido está rodeado de hechos, circunstancias o, en general, de indicios que sugieren que la terminación del vínculo laboral se fundó en una acción u omisión que implica la vulneración de los derechos fundamentales del empleado.

Esta presunción de despido inconstitucional a favor del empleado cesado implica reconocer la ya mencionada relación asimétrica que existe entre trabajador y empleador. Todo lo anterior, en el marco de lo que se ha denominado ‘la eficacia horizontal’ de los derechos fundamentales. Aplicar esta aproximación jurídica a un problema como el que ocupa a esta sentencia, implica representar las relaciones desiguales que existen en la sociedad y que tienen consecuencias profundas en las interacciones económicas o laborales que se entablan a diario. Los derechos fundamentales suponen entonces un límite a la autonomía contractual, ya que el ejercicio de dicha autonomía no puede prevalecer sobre las libertades fundamentales. En suma, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales supone un control constitucional a las relaciones económicas –en particular, a las relaciones entre privados– que limita la autonomía privada con el fin de prevenir la transgresión de garantías fundamentales.

La Sentencia T-002 de 2021 [248] resume las reglas jurisprudenciales trazadas por esta Corporación, en torno a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales:

“(i) Los derechos fundamentales son obligatorios y plenamente aplicables entre los particulares y en las relaciones jurídicas privadas. “(ii) Los principios, valores y normas constitucionales tienen un efecto de irradiación, que se extiende a todo el ordenamiento jurídico e incide en las relaciones y decisiones de los particulares.

“(iii) El Legislador no puede establecer que la protección de los derechos fundamentales no procede en las relaciones privadas. Por consiguiente, corresponde al juez constitucional, en cada caso concreto, establecer si los particulares desconocieron alguna de estas garantías, pues los casos en que se vulneran tampoco pueden establecerse en abstracto.

“(iv) Presenta una dimensión sustancial y otra procesal. La primera, exige garantizar la efectividad inmediata de los derechos fundamentales en el mayor grado posible mientras que la segunda se expresa en las reglas para la procedencia de la tutela contra personas naturales y jurídicas de naturaleza privada.

“(v) Se sustenta en el principio de igualdad cuando se presentan marcados desequilibrios entre los particulares involucrados. “(vi) La exigibilidad de los derechos a los particulares no opera igual a la que se produce frente a las autoridades. En este sentido, debido a que las personas de naturaleza privada son titulares de sus derechos fundamentales a la libertad y a la autonomía de su voluntad, el Estado no puede imponer visiones respecto de su ejercicio, salvo cuando está en juego la protección de los derechos fundamentales.

“(vii) Esta Corporación ha empleado criterios como los de relevancia constitucional, razonabilidad y proporcionalidad para evaluar cuáles decisiones de los particulares efectivamente vulneran los derechos fundamentales o, en su defecto, cuáles se realizan en el ámbito de su autonomía, en tanto que no la puede vaciar de contenido.

“(viii) En el caso de los particulares, el ejercicio de ciertos derechos puede implicar un menoscabo en las libertades de su contraparte, quien también es titular de derechos fundamentales. De allí que la ponderación a cargo de los jueces constitucionales debe ser sensible a esta dificultad y armonizar los intereses y principios enfrentados.” [249] En conclusión, para la Sala Plena existe una presunción de inconstitucionalidad sobre un despido, cuando ese acto está rodeado de indicios o circunstancias que llevan a sospechar, razonablemente, que el despido implicó la vulneración de un derecho fundamental. Esta presunción se tiene fundamento en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, regla jurisprudencial que reconoce la asimetría que existe entre ciertas relaciones económicas o laborales entre particulares y que busca garantizar los aludidos derechos, aún cuando ello suponga limitar el ejercicio de otras libertades como la autonomía de la voluntad privada.

Con todo, el objetivo del juicio que se plantea a continuación es determinar si el despido materializa un acto discriminatorio o comporta la vulneración de derechos fundamentales , al constituirse en una sanción o retaliación al ejercicio legítimo de un derecho protegido, como es la libertad de expresión. En este sentido, cuando existan indicios o sospechas de que la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador envuelve la violación de un derecho fundamental, el análisis constitucional se realiza en dos fases consecutivas [250] : una fáctica y una valorativa. Estas fases se explican a continuación.

Primera fase: aspecto fáctico 40. Desde una perspectiva estrictamente fáctica, se debe establecer si existe un nexo causal entre el ejercicio de la libertad fundamental o la condición protegida, y el acto de despido. También debe analizarse si las razones aducidas por el empleador son objetivas y válidas, de tal forma que desvirtúen la presunción de inconstitucionalidad del despido así como el nexo causal entre el ejercicio de una libertad o la existencia de una condición constitucionalmente protegida, como son la pertenencia étnica, la raza, el género, la identidad de género o la condición migratoria, del trabajador y su despido.

41. La Sala reitera su jurisprudencia constante y uniforme, según la cual, cuando un despido se presume inconstitucional, es porque existen indicios de que se dio como reproche o retaliación a ciertas expresiones del trabajador desvinculado o como forma de discriminación. Así, resulta necesario:

primero , que el trabajador despedido exponga los indicios que evidencian que su desvinculación estuvo motivada en el desconocimiento de un derecho fundamental y, segundo , que el empleador demuestre que existen razones objetivas o válidas para la desvinculación del trabajador La Sala Plena considera entonces que el estudio de un despido que se

entienda inconstitucional, por los indicios de una vulneración iusfundamental aducida por el trabajador desvinculado, debe realizarse a partir de la carga dinámica de la prueba. De acuerdo con la Sentencia C-086 de 2016 [251] , la aplicación de la carga dinámica de la prueba implica que quien está en mejores condiciones de probar un hecho, es quien debe aportar la prueba correspondiente [252] .

En este caso, quien está en mejor condición para demostrar que el despido se fundó en razones objetivas es el empleador, al ser la parte del contrato laboral que toma la decisión de terminar el vínculo de trabajo. A su turno, el empleado separado de su cargo, a partir de la noción de que su despido comporta una vulneración de derechos fundamentales, está en mejor capacidad de señalar los indicios y aportar elementos probatorios que sugieran que el despido se fundó en motivos que vulneran garantías constitucionales. Dicho de otra manera, de demostrar la existencia del nexo causal entre el despido y la acción u omisión que comporta una vulneración de derechos fundamentales.

La carga dinámica de la prueba también comporta una responsabilidad para el juez. Éste tiene el deber de hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso y, en esa medida, utilizar los medios que estén a su alcance para aminorar la brecha probatoria que puede existir entre las partes. Se trata de emplear las facultades procesales a su disposición, para que las partes estén en equilibrio al momento de defender su pretensiones o excepciones y de esa manera se impone el deber de demostrar un hecho a quien está en mejor posición de prueba [253] .

Esta aproximación respecto de la carga de la prueba también busca prevenir negaciones indefinidas en el debate, circunstancia que podría hacer más complejo el análisis del despido.

42. La Corte estima razonable pedir al empleador y al trabajador que aporten las pruebas que demuestren o las razones o permitan construir indicios que, a su juicio, llevaron al despido. En efecto, exigir al empleador que exponga las razones que motivaron tal determinación no supone desnaturalizar las figuras del despido con o sin justa causa, porque resulta necesario analizar si el retiro del trabajador se fundó en el ejercicio de derechos fundamentales del empleado o si, por el contrario, existen motivos que desvirtúan la presunción de inconstitucionalidad del despido, derivada de la asimetría de la relación laboral.

Del mismo modo, es razonable esperar que el trabajador describa los indicios que lo llevan a considerar que su despido supuso la vulneración de sus derechos fundamentales. Así, en principio, el empleado está llamado a demostrar el nexo de causalidad entre una acción u omisión fundada en una transgresión de derechos fundamentales y su despido. Se trata de señalar cuáles fueron los hechos, las circunstancias, las actuaciones o las omisiones que considera son constitutivas de discriminación. Sin perjuicio de lo anterior, la Sala reconoce la dificultad inherente a demostrar esta circunstancia. En efecto, un empleador no va a hacer explícito que un despido se dio por motivos discriminatorios o fundados en su desacuerdo o incomodidad respecto del ejercicio de un derecho fundamental como son la libertad de expresión o la libertad de cultos. Es justamente por esto que se ha diseñado la presente metodología para valorar holísticamente el despido y ponderar las razones que tanto empleador como trabajador aducen como motivo de desvinculación. Es claro que el despido por razones no explícitas no autoriza el despido arbitrario. De esta manera, el juez encargado de evaluar esta circunstancia tiene el deber de hacer uso de todas las disposiciones probatorias que están a su alcance. Esto, para prevenir una desigualdad procesal entre las partes que devenga en una asimetría respecto de su capacidad de recabar y allegar evidencia.

43. Este vínculo causal no puede fundarse simplemente en raciocinios especulativos en los que se tome como cierta una motivación que es tan sólo una posibilidad. ¿Cómo se determina si existe un nexo causal? Se deben seguir las reglas del razonamiento abductivo.

En consecuencia, se deben considerar las circunstancias de (i) modo, (ii) tiempo y (iii) lugar que rodearon la terminación del vínculo laboral.

Así, las circunstancias de modo, tiempo y lugar se determinan a través de las pruebas que deben aportar ambas partes. 44. En el escenario en el que se encuentre que el despido obedeció al hecho o la circunstancia que el trabajador considera lesiva de sus derechos fundamentales, el debate constitucional se centra únicamente en la segunda fase, esto es, en la calificación y la valoración del acto de terminación y de su motivación. Esto se debe a que el nexo causal entre el ejercicio de una libertad pública y el despido se encuentra plenamente acreditado. En otras palabras, no es necesario estudiar el nexo causal cuando el despido se alegó realizado con justa causa, si dicha causa es, al mismo tiempo, el acto o la omisión por parte del empleador que implica una vulneración de un derecho fundamental como la libertad de expresión. En este caso como el hecho de que se despidió a un trabajador por una circunstancia que tiene el potencial de suponer la transgresión a un derecho fundamental, el juez constitucional deberá adoptar las medidas necesarias para proteger al trabajador.

45. En el escenario en el que no es clara la motivación del despido (y el empleador acuda a la terminación sin justa causa) o, incluso, que pueda configurarse artificiosamente una justa causa, y que por esta vía se invisibilice la motivación inconstitucional, se requiere develar el nexo causal, utilizando todos los elementos objetivos de contexto antes referidos, a partir de los cuales se pueda inferir, de manera clara, inequívoca y concluyente, si la decisión del empleador de desvincular al trabajador es contraria a la Carta o por el contrario tiene justificación constitucional.

Segunda fase 46. Desde una perspectiva valorativa, se debe calificar jurídicamente la decisión del empleador para determinar si realmente desborda la potestad general (su autonomía contractual) con la que éste cuenta para dar por terminado el vínculo laboral y si ello configura una vulneración de un derecho fundamental.

Debe determinarse si la circunstancia que dio lugar al despido es objeto de protección constitucional en el escenario laboral y si, debido a dicha protección, las facultades con las que cuenta el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, no pueden ejercerse en ese contexto específico. Dicho en otras palabras, el interrogante no se centra en determinar si, en abstracto, el trabajador fue despedido por haber ejercido alguna libertad fundamental o porque tiene una condición especialmente protegida por la Constitución, como el género, la pertenencia étnica o el estado de salud, sino si, en el escenario concreto en el que se produjo la desvinculación, esta libertad o esta condición fue determinante en la decisión; de tal forma que, en este contexto particular, esta salvaguardia especial desplaza la facultad con la que en general cuentan los empleadores para dar por terminado el contrato de trabajo.

47. Para adelantar el análisis anterior existen dos referentes objetivos de valoración: las causales legales para la terminación unilateral de la relación contractual y la naturaleza de la actividad desplegada por el trabajador y de la relación laboral.

48. Sobre el primer referente valorativo, el Código Sustantivo del Trabajo enumera un repertorio cerrado de hipótesis en las que el empleador está habilitado para dar por terminado el contrato con justa causa, sobre la base de que el trabajador ha incurrido en una falla grave que afecta el desarrollo de la respectiva actividad de la empresa o entidad, o de que se han presentado circunstancias no imputables al empleador que, desde una perspectiva objetiva, impiden dar continuidad a la prestación de los servicios del trabajador. Este conjunto de hipótesis legales es relevante como quiera que en estos casos existe una valoración previa del Legislador sobre las circunstancias que, aún pudiendo comprometer el ejercicio de un derecho fundamental o una condición constitucionalmente protegida, como el estado de salud o la libertad de expresión, justifican jurídicamente la terminación unilateral. Es decir, en estos eventos el ordenamiento jurídico ha hecho una ponderación entre los derechos fundamentales del trabajador y los fines a los que atienden las relaciones laborales, al fijar las hipótesis en las que se presume la legitimidad del despido. Por ello, cuando los hechos o circunstancias fácticas que dan lugar a la desvinculación se amparan en una de las justas causas establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe presumirse que el despido está protegido constitucionalmente, incluso si este envuelve,

directa o indirectamente, una restricción a una libertad fundamental o una limitación en función de una condición como la edad o el estado de salud.

49. En cuanto al segundo componente valorativo, las Sentencias T-673 de 2016 [254] y T-362 de 2020 indican que el aludido ejercicio de valoración consiste en determinar si el hecho que da lugar al despido trunca el objeto o la misión del empleador. Si la respuesta a ese cuestionamiento es afirmativa, debe descartarse la inconstitucionalidad del retiro. La Corte ha explicado lo anterior de la siguiente forma:

“ El segundo referente objetivo de valoración es la naturaleza de la actividad desplegada en el marco de la relación laboral, teniendo en cuenta que la decisión del empleador de vincular al personal de trabajo se ampara en la necesidad de obtener un apoyo para el desarrollo de dicha actividad, y que, por tanto, en función de este objetivo fundamental que constituye la razón de ser de las relaciones laborales, se debe determinar el alcance de las potestades de retiro y de desvinculación de los trabajadores ” [255] .

50. Este ejercicio de valoración tiene un componente adicional cuando el despido lo realiza un centro de educación superior, en ejercicio de la autonomía universitaria; y cuando el despido se funda en expresiones hechas por el trabajador desvinculado. En este caso la regla es la siguiente: debe determinarse el nivel de protección del que gozan las expresiones que dan lugar al despido y establecer si éstas tienen protección constitucional reforzada. Si la respuesta es afirmativa, tal protección desplaza la autonomía universitaria y contractual que tienen las instituciones universitarias para proveer su planta docente y de personal a partir de sus propios valores éticos y posturas políticas y filosóficas [256] .

Así, no puede despedirse a un trabajador, aún si se alega la justa causa, si la circunstancia en la que se motivó el despido es reprochar expresiones del trabajador especialmente protegidas. En otras palabras, la protección constitucional reforzada de la que gozan ciertas expresiones desplaza la autonomía universitaria y contractual, como quiera que no puede despedirse a un trabajador como castigo por manifestar expresiones que gozan de protección reforzada.

Cabe recordar que el análisis del grado de protección del que gozan las expresiones en las que se funda el despido tiene dos facetas: una abstracta y una particular. Afirma la jurisprudencia de esta Corporación que “ [l] a necesidad de utilizar este doble estándar se explica porque existen expresiones que, aunque en abstracto se encuentran protegidas constitucionalmente y no pueden ser prohibidas o censuradas, en el contexto específico de la relación laboral carecen de esta salvaguardia especial” [257] .

51. Finalmente, la Corte advierte lo siguiente: el despido sin justa causa constituye todavía un mecanismo legal y viable para terminar cualquier vínculo laboral. Esta Corporación estudió la constitucionalidad de este mecanismo y la avaló mediante la ya referida Sentencia C-1507 de 2000. Es importante destacar que la regla no es cuestionar al empleador cada vez que despida a un trabajador bajo esta figura. Sólo puede evaluarse el motivo del despido si existen indicios o pruebas de que éste se dio por motivos discriminatorios. Resulta entonces crucial estudiar los hechos, el contexto o las circunstancias en las cuales se dio el despido para determinar si tuvo lugar, por ejemplo, con el objetivo de censurar un discurso protegido.

Análisis del primer problema jurídico: ¿El despido de María Luciana Cadahia violó sus derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación y al trabajo de la docente? 52.

A continuación, la Sala aplicará la metodología descrita en los fundamentos jurídicos 30 a 51 con el fin de determinar si el despido de la profesora Cadahia estuvo fundado en su postura política y filosófica, en particular, en su ideología de izquierda y feminista.

La Corte encuentra que el despido de la profesora Cadahia, en principio, está apoyado en una causa legal, en virtud de las garantías de autonomía universitaria y libertad contractual. En aplicación de la metodología propuesta, el primer paso

consiste en determinar si existe un nexo causal entre las expresiones de la accionante y su despido.

La Universidad Javeriana, en su escrito de contestación a la solicitud de amparo y a lo largo de este proceso, señaló que sí existen justificaciones válidas para separar a la profesora Cadahia de su cargo. El análisis se centra entonces en determinar si tales justificaciones mitigan o rompen la denominada por la jurisprudencia constitucional presunción de inconstitucionalidad del despido. Los motivos que la accionada adujo son los siguientes:

(i) no acreditó el dominio de un segundo idioma; (ii) era una persona ajena a la vida ordinaria de la facultad a pesar de que profesores y directivas se interesaron en integrarla;

(iii) no trabajaba para el desarrollo de la Facultad de Filosofía, sino para la construcción personal de su carrera, y no estaba comprometida con la misión y el proyecto educativo de la Facultad, y (iv) figuraba como profesora de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO Ecuador en publicaciones de libros de la Javeriana y se presentaba como tal en eventos a los que asistía.

En contraste, la Profesora Cadahia adujo en el escrito de tutela y a lo largo del proceso, que sí existe un nexo causal entre el despido y su ejercicio de la libertad de expresión y, en consecuencia, se activa la presunción de inconstitucionalidad. En concreto, en el escrito de tutela, ella se describió como una “profesora incómoda” [258] cuyas expresiones, contenidas en manifestaciones hechas en redes sociales y en ciertas entrevistas, no fueron del agrado de la universidad y esa circunstancia motivó su despido. Según ella, otro indicio para llegar a esta conclusión consiste en la falta de aprobación de ciertos proyectos de investigación por parte de funcionarios de la Universidad o de la Facultad de Filosofía, o en el contenido de la retroalimentación que recibió por parte de tales funcionarios.

La Sala parte de la premisa de que, en abstracto, no hay una prueba concreta de discriminación que, si llegare a estar presente en un caso como este, necesariamente llevaría a concluir que el despido se fundó en una acción u omisión que vulnera derechos fundamentales. Así, con el fin de establecer si existe un nexo causal entre las expresiones y posturas políticas y feministas de la profesora Cadahia y su despido, la Sala valorará: (i) las razones que, según la Javeriana, motivaron la terminación del contrato sin justa causa, y (ii) los hechos que la docente presenta como indicios de que la relación laboral terminó con ocasión de su discurso.

53. Por lo tanto, la Sala retoma los elementos que sugieren discriminación y que fueron descritos en el estudio de subsidiariedad. Entonces, es necesario evaluar si la Universidad Javeriana desvirtúa tales elementos. En consecuencia, pasa la Sala a analizar las razones expuestas por la accionada, con el fin de determinar si constituyen una motivación objetiva. Esto demostraría que existieron varias razones, diferentes al discurso político y feminista de la docente, que habrían motivado su despido de manera razonable. A continuación se analizan cada una de estas razones.

Primero . La profesora Cadahia incumplió el requisito de acreditar el conocimiento de una segunda lengua. El Vicerrector Académico certificó que nunca cumplió esta obligación durante la vigencia de su contrato de trabajo. Textualmente señaló que la accionante “se vinculó a la Universidad Javeriana el 10 de julio de 2017, sin cumplir con el requisito de acreditar la competencia de una segunda lengua para el ingreso al escalafón profesoral, para lo cual se le otorgó el término prudencial de un año para certificar dicho requisito (…) [condición] exigida para todos los profesores de planta de conformidad con lo reglado en la Circular No. 10 de 24 de mayo de 2011” [259] .

En efecto, en el numeral I de la Circular No. 10 del 24 de mayo de 2011 se establece que “[e]l nivel mínimo de competencia exigido para efectos del ascenso a la categoría de profesor asociado y del ingreso al escalafón profesoral en todas las categorías es el nivel B2” [260] .

La circular anterior recoge la reforma al Reglamento del Profesorado, aprobada mediante el Acuerdo 546 de 2010. En esa reforma se introdujo el requisito de acreditar el dominio de un segundo idioma para el ingreso al escalafón

profesoral, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO PRIMERO- Aprobar las siguientes modificaciones al Reglamento del Profesorado: (…) “7. Modificar el numeral 47, que quedará así: “Para el ascenso a la categoría de Profesor Asociado se requiere adicionalmente acreditar la competencia de una segunda lengua, preferiblemente el inglés, de acuerdo con los criterios que para el efecto establezca el Vicerrector Académico.” [261] Así, tal y como lo dispuso la modificación al Reglamento del Profesorado, la responsabilidad de establecer el nivel mínimo aceptable para demostrar el dominio del segundo idioma recayó sobre la Vicerrectoría Académica. Esta dependencia, en ejercicio de esa facultad, expidió la mencionada Circular No. 10 del 24 de mayo de 2011. El nivel que la Vicerrectoría Académica exigió fue el B2.

Ahora, para acreditar el dominio de una segunda lengua se establecieron dos mecanismos: “(1) Mediante la presentación de un título universitario de educación superior expedido por una universidad extranjera, correspondiente a un programa realizado en el exterior en una lengua diferente al español” [262] y “(2) Mediante la presentación de una de las siguientes certificaciones de un examen internacional de acuerdo con los estándares propuestos en el ‘Marco de Referencias para el Aprendizaje, la Enseñanza y la Evaluación de Lenguas’” [263] .

De la lectura de la certificación que aportó el apoderado de la accionada, la reforma al Reglamento del Profesorado y de la Circular 10-2011 se concluye que todos los profesores de planta de la Universidad Javeriana deben cumplir con el requisito de dominar un segundo idioma.

De acuerdo con la contestación de la tutela y las pruebas que obran en el expediente, las autoridades de la Universidad le confirieron a la accionante el término de un año para que acreditase el cumplimiento de este requisito, luego de la fecha de inicio de su contrato de trabajo. El exdecano de la Facultad de Filosofía, profesor Diego Pineda (y quien contrató a la profesora Cadahia), se refirió a este asunto en los siguientes términos:

“Debo dejar constancia aquí de un hecho fundamental. Un tiempo antes de cumplirse su primer año de vinculación como profesora, junto con el Prof. Héctor Salinas, le recordamos que aún no había cumplido el requisito de lengua extranjera y que ya llevaba más de ocho meses de vinculación con la Universidad y ese era un requisito insoslayable. Aunque al principio quiso excusarse en el hecho de que ella hablaba inglés y que había participado de congresos que eran en inglés, ante nuestra insistencia de que se trataba de un requisito de ingreso que aún no había cumplido, me dijo que ya había programado la presentación del examen de suficiencia para los días de la semana anterior. Sin embargo, llegada la fecha, no presentó el examen. Ella me dio una razón que considero válida: debió viajar de urgencia a la Argentina en esos días, pues su abuelo se encontraba grave y finalmente murió. Dada esta circunstancia, perfectamente comprensible, solicité a la Dirección de Asuntos Profesorales de la Vicerrectoría Académica que se le concediera un nuevo plazo para presentar la certificación. Según entiendo, y por que pude averiguar, dicho requisito nunca se cumplió.” El profesor Pineda también indicó que la profesora Cadahia “seguía sin presentar -después de más de veinte meses de vinculación a la Universidad- el certificado de dominio de la lengua inglesa, que era requisito de ingreso y que se había comprometido a cumplir en varias ocasiones” [264] A renglón seguido, señaló que en su “concepto, se trataba de un incumplimiento grave por tratarse precisamente de un requisito de ingreso y por haber incumplido su promesa de presentarlo. Si la Universidad le había cumplido a ella con todas las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, y le había concedido todos los plazos solicitados para cumplir un requisito, y aun así ella había incumplido, solo eso era razón suficiente para pensar seriamente en su desvinculación, sobre todo dado que renovar su contrato por un año más implicaría que llegaría a cumplir tres años de vinculación; y, si esto ocurría, quedaría vinculada como profesora de tiempo completo con contrato a término indefinido .” (Negrillas fuera del texto original) [265] El 22 de mayo de 2018, cuando restaban algunas semanas para que venciera el primer año de trabajo de la profesora Cadahia, ella solicitó “una prórroga en la presentación del certificado de dominio de una segunda [lengua] distinta al castellano” [266] .

En esa misiva la accionante admitió que se le había dado un plazo “de un año para presentar dicho documento” [267] . Al tiempo que expuso una serie de circunstancias que le impidieron presentar el certificado durante el término de un año que se le confirió –entre ellas– la muerte de su abuelo. Afirmó que tomaría “dos módulos en el British [Council] ” [268] para luego presentar el examen IELTS . Sin embargo, tal examen “será con posterioridad a la fecha de renovación del contrato como profesora de planta a tiempo completo en la Pontifica Universidad Javeriana, por lo que solicito (…) se me conceda la prórroga necesaria” [269] .

La profesora Cadahia también solicitó, como argumentos de respaldo para que la Universidad le confiriese un nuevo plazo, que se tuviera en consideración lo siguiente: que durante sus estudios de doctorado cursó clases en inglés, escribió una parte de su tesis en ese idioma y la defendió ante un panel evaluador que incluía profesores de España y el Reino Unido. Este argumento también fue esgrimido en sede de tutela.

La Corte Constitucional, mediante auto del 10 de febrero de 2020, le solicitó a la Universidad Javeriana que le informase lo siguiente: (i) en qué consiste el requisito de inglés que exige la Facultad de Filosofía para el ingreso de los profesores de planta y, en particular, aclarar cuántos profesores (ii) cumplieron con dicho requisito al momento de su ingreso a la Universidad, (iii) han cumplido con dicho requisito a la fecha, y (iii) han obtenido un plazo para acreditar su cumplimiento.

La Universidad Javeriana, mediante memorial del 17 de febrero de 2020, le indicó a la Corte que el requisito de inglés que exige la Facultad de Filosofía responde a la “reforma al reglamento de Profesorado aprobada mediante Acuerdo 546 de 2010” . En virtud de esta reforma, se “estableció como requisito para ingresar al escalafón profesoral y como ingreso para la promoción a la categoría de profesor asociado este requerimiento” .

Respecto de las preguntas acerca de la exigencia en el cumplimiento del requisito de un segundo idioma respecto de otros profesores, la accionada respondió así:

“A sus inquietudes de cuántos profesores cumplieron con el requisito y si se ha otorgado plazo para presentarlo, me permito poner de presente que, desde la entrada en vigor de esta exigencia, han ingresado a la planta profesoral seis (6) profesores, y únicamente la profesora Luciana Cadahia fue quien no acreditó el requisito y fue a quien se le otorgó plazo para presentarlo, sin que a la fecha de desvinculación lo haya hecho.” Por lo anteriormente expuesto, la Sala Plena considera que la profesora no acreditó el cumplimiento de este requisito por cuanto: (i) no allegó el resultado con el puntaje mínimo necesario de cualquiera de los exámenes previstos para dar por cumplido el requisito de dominio de segunda lengua; y (ii) no tiene un título universitario de educación superior conferido por una universidad extranjera, correspondiente a un programa cursado en una lengua diferente al español. Ni la accionante ni su apoderado aportaron copia de un diploma, acta de grado o documento alguno en el cual se acredite que la profesora Cadahia obtuvo un título en una lengua distinta al castellano. En la hoja de vida consignada en CvLAC [270] se indica que todos sus estudios universitarios los cursó en universidades localizadas en países en cuya lengua principal es el castellano, a saber, la Universidad Nacional de Córdoba en Argentina y la Universidad Autónoma de Madrid, en España. La Sala Plena no desconoce que los estudios de doctorado de la profesora Cadahia pudieron darse en inglés, para ciertos componentes. Sin embargo, no existe ningún documento mediante el cual acredite el requisito exigido por el Reglamento del Profesorado y de la Circular 10-2011. Esta Corporación advierte que la prueba idónea en este caso es el título o acta de grado de un programa cursado en un idioma distinto al español.

Aunado a lo anterior, la Sala destaca que la Universidad Javeriana le requirió a la profesora Cadahia en, por lo menos tres oportunidades, que acreditase el requisito de dominio de lengua extranjera, así: (i) en el momento de su ingreso a la institución; (ii) verbalmente, tanto el exdecano Diego Pineda y el profesor Héctor Salinas, poco antes de que la accionante cumpliese su primer año de vinculación a la Universidad; (iii) luego de que la profesora Cadahia pidiese una

ampliación del plazo originalmente conferido, el 22 de mayo de 2018. En consecuencia, para la accionante no podía resultar sorprendente o intempestivo que la Universidad reprochase el incumplimiento de un requisito de ingreso, cuando esta se lo exigió formal y verbalmente y de manera constante durante su vinculación. Más aún, cuando la Universidad Javeriana hizo una excepción en su caso, al vincularla sin que hubiese acreditado el conocimiento de un segundo idioma, porque ella se comprometió a cumplir este requisito.

Podría pensarse que acreditar el conocimiento de una segunda lengua es un tema menor. La Sala considera lo contrario. Exceptuar a la profesora Cadahia de cumplir ese requisito implicaría un trato injusto para los demás profesores y aspirantes a profesores de la Universidad Javeriana a quienes sí les exigen este requisito, el cual resulta razonable para docentes universitarios. Sobre este último punto es relevante señalar que: (i) la Universidad informó que todos los demás profesores que ingresaron a la Facultad de Filosofía acreditaron esa exigencia, y (ii) a pesar de los múltiples plazos otorgados a la accionante ante su compromiso de presentar el examen IELTS, nunca acreditó el nivel B2 requerido. En concepto del exdecano Pineda, este es "un incumplimiento grave por tratarse precisamente de un requisito de ingreso y por haber incumplido repetidamente su promesa de presentarlo (…) solo eso era razón suficiente para pensar seriamente en su desvinculación" [271] .

En consecuencia, encuentra la Sala que constituye una razón objetiva para separar a la profesora Cadahia de su cargo el hecho de no acreditar el conocimiento de una segunda lengua, en los términos exigidos por la universidad.

Segundo . La profesora Cadahia era ajena a la vida ordinaria de la facultad a pesar de la voluntad de profesores y directivas de integrarla. En su escrito de contestación, la Javeriana indica que el personal de la Facultad de Filosofía tenía un interés genuino por acoger a la docente. A pesar de que miembros de la facultad trataron de que hiciera parte activa del equipo de trabajo, no lo consiguieron. Sobre este punto, el exdecano Diego Antonio Pineda manifestó:

"[A]l menos en dos ocasiones conversamos, junto con el Director de Departamento, con la Prof. Cadahia para indicarle que, sin bien no teníamos nada en contra de su trabajo filosófico a nivel internacional, queríamos que hiciera más partícipe de ello a la Facultad, vinculando a otros profesores en los proyectos que lideraba y, sobre todo, entendiendo que el trabajo filosófico que un profesor lleva a cabo al interior de una universidad debe ser sobre todo una expresión del trabajo de la comunidad de investigadores a la que pertenece; y, sobre todo, que nos interesaba no solo su trabajo académico (…) sino un vínculo más personal, más cercano con los diversos miembros de la facultad (…) No es este un asunto menor, si se tiene en cuenta que siempre hemos concebido la Facultad y la Universidad en primer lugar como una comunidad de personas que comparte un proyecto común".

[272] Por su parte, el numeral 40 de los Estatutos de la Pontifica Universidad Javeriana indica: "[l]os Profesores tendrán a su cargo las funciones de docencia, investigación y servicio y participarán en aquellas actividades que la Universidad Juzgue necesarios para el logro eficaz de sus objetivos" [273] .

Idéntica norma se encuentra en el numeral 18 del Reglamento de Facultades Eclesiásticas. La Sala concluye entonces que en dicho centro de educación superior los profesores tienen el deber de participar en las actividades académicas que las autoridades universitarias indiquen. En el caso de la profesora Cadahia, las directivas de la Facultad de Filosofía percibían que ella no estaba interesada en integrarse con la comunidad a la que pertenecía, a pesar de que así se lo solicitaron en reiteradas oportunidades.

Cabe resaltar que entre las obligaciones especiales previstas en el contrato de trabajo, la Profesora Cadahia se obligó a: "a) (…) acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes según el orden jerárquico establecido" [274] , y "l) [c] olaborar en los programas que la Universidad desarrolle para servicio de la sociedad y participar responsablemente en aquellas actividades que la Universidad juzgue necesarias para el logro eficaz de sus objetivos" [275] Para esta Sala no resultan caprichosas las solicitudes de los

directivos de la Facultad de Filosofía, tendientes a fomentar la integración personal de la Profesora Cadahia con los demás miembros de la comunidad educativa.

Por lo tanto, constituye una razón objetiva para separar a la profesora Cadahia de su cargo que las autoridades universitarias busquen la integración de todos los profesores que pertenecen a la Facultad de Filosofía, en tanto que esa es una herramienta importante para el trabajo en grupo que es una característica de la educación superior. La Sala recalca y reconoce el valor que tiene la tradición de ese centro de estudios de concebirse como una comunidad de personas. ¿Resulta entonces válido que, en ejercicio de la autonomía universitaria, se decida separar de su cargo a un docente que muestra poco interés por integrarse o de pertenecer a una comunidad? El apoderado de la accionante, en su escrito de tutela, hace referencia y cita una carta mediante la cual profesores de la Facultad de Filosofía hicieron explícito su apoyo a la profesora Cadahia luego de su despido. En primer lugar, la Corte advierte que el contenido que el apoderado de la accionante cita en su tutela no corresponde al Anexo 30 de ese escrito, en el cual, de acuerdo con lo dicho por el apoderado, debía encontrarse el texto completo de la carta de apoyo.

En la carta contenida en el Anexo 30 se dice lo siguiente: " A quien pueda interesar: "Varios profesores y profesoras del departamento de filosofía de la Pontificia Universidad Javeriana queremos expresar nuestro respaldo a la labor que María Luciana Cadahia desempeñó durante los años en los que estuvo vinculada a nuestra Facultad. Su trabajo de investigación, de docencia y de servicio fueron, a nuestro juicio, sobresalientes. Consideramos, además, que su aporte a varios de los proyectos académicos que se han realizado en la Facultad este tiempo fue determinante. Y, sobre todas las cosas, queremos resaltar que siempre encontramos en ella a una colega generosa, amable y solidaria en el trato con sus colegas y con sus estudiantes." Para la Sala Plena, esta carta no es prueba suficiente para concluir que la accionante sí se integró a la Facultad. Es loable que la profesora Cadahia haya establecido lazos cordiales y una actitud solidaria y generosa con algunos de sus colegas y estudiantes. Sin embargo, tres personas distintas –directivos de la Facultad– comparten una percepción diferente acerca de la actitud y voluntad de integración que la profesora Cadahia desplegó durante el tiempo que trabajó para ese centro de estudios. Para esta Sala constituye un hecho categórico que tanto el decano que decidió contratarla –profesor Diego Pineda Rivera– como el director de la carrera –Héctor Salinas– y el decano actual de dicha facultad –Luis Fernando Cardona– compartan la apreciación de que la accionante no se integró a la facultad.

Esta Corporación no desconoce la proactividad de la profesora Cadahia durante el tiempo que trabajó para la accionada. Sus proyectos de investigación, así como su interés por participar en eventos nacionales e internacionales demuestran que es una persona comprometida con su ejercicio académico. Dar un trato cortés y respetuoso, hecho que se comprueba con la carta suscrita por algunos docentes, no es lo mismo a integrarse a una comunidad, más aún, cuando sus autoridades le han solicitado que se acerque a aquellas actividades que ese mismo centro de estudios organiza.

De otra parte, e n la carta del 20 de mayo de 2019, mediante la cual el director y el decano de la Facultad de Filosofía solicitaron la no renovación del contrato de trabajo de la profesora Cadahia, indicaron lo siguiente sobre la falta de integración de la docente:

"Aunque a mediados del año pasado, antes de cumplir un año en la planta, el anterior Decano: Diego Pineda y el Director de Departamento: Héctor Salinas, se reunieron con ella para invitarla a integrarse humanamente a su comunidad, este segundo año se configuró una estrategia en la que se notó que cualquier reconvención, el más mínimo gesto que implicara un llamado de atención, era leído por ella como un ataque machista a su persona.

Esto genera desconcierto y temor, pues no importa lo que se diga, se está en la lógica del ataque machista hacía ella" [276] Esa carta fue aportada por la Universidad como prueba de la existencia de una causal objetiva del despido.

Posteriormente, el apoderado de la accionante sostuvo que la carta probaba que la profesora había sido discriminada por visibilizar el machismo. En palabras del abogado:

"(…) la propia carta da cuenta de que la explicitación de prácticas machistas por parte de la docente sí fue motivo de despido dejando en evidencia que hubo discriminación de género y vulneración de derechos fundamentales" [277] .

La Sala Plena no comparte la conclusión a la que llega el abogado de la accionante. Esto ocurre por dos razones: (i) porque la sugerencia de no renovación del contrato no se fundó en el hecho de que la accionante acusara a los docentes de ser machistas, y (ii) debido a que la recomendación de no renovación tuvo como sustento que la accionante no se integraba a la facultad e interpretaba los llamados de atención en ese sentido como una imposición del patriarcado y no como una obligación que, como ya se vio, está expresamente consagrada en el reglamento y en su contrato laboral.

Tercero. No trabajaba para el desarrollo de la Facultad de Filosofía, sino para la construcción personal de su carrera ni estaba comprometida con la misión y el proyecto educativo de la Facultad. Las autoridades de la Universidad, incluso Diego Antonio Pineda, quien contrató a la profesora Cadahia, no consideraban que su trabajo desarrollara a la facultad a la que pertenecía, sino que usaba a la facultad (sus recursos y medios) como una plataforma para avanzar en su crecimiento personal. Textualmente el exdecano Pineda afirmó:

"[S]iendo una filósofa de amplio reconocimiento internacional, ella no trabajó para el desarrollo de la Facultad de Filosofía y de sus programas (aunque allí diera clases, presentara proyectos de investigación y participara en congresos y otras actividades) sino para la construcción de una carrera de corte eminentemente individualista donde la Universidad le ofrecía una plataforma y un escenario para su lucimiento personal." [278] Del mismo modo, afirmó que la postura individualista de la Profesora Cadahia "no es compatible con el estilo de trabajo que el cuerpo de profesores de la Facultad de Filosofía ha desarrollado a lo largo de muchos años" [279] .

Concluyó que "aunque su estilo de trabajo individual provocaba admiración entre algunos profesores, le terminaba reportando muy poco a la Facultad de Filosofía en conjunto" [280] .

Sumado a lo anterior, el exdecano Pineda dijo lo siguiente: "Durante el tiempo en que fui su Decano (julio 2017-julio 2018) puedo decir que casi siempre, cuando se dirigió a mí, mediante solicitud escrita o personalmente, fue para hablar de apoyo para viajes suyos a eventos internacionales o para traer invitados internacionales a la Facultad (muchos de ellos sus amigos personales). Esto lo puedo certificar por medio de los correos electrónicos que me dirigió en ese periodo. Esto, desde luego, no tiene nada de malo y, por supuesto, la Facultad siempre ha estado interesada en que sus profesores participen en congresos y otras actividades con filósofos de otras instituciones, y en acoger a filósofos de otros países. Sin embargo, con el tiempo empecé a tener la sensación, que aún conservo, de que la Prof.

Cadahia le interesaba mucho más su figuración personal como filósofa que el trabajo interno que se hacía en la Facultad y que tendía a usar a la Facultad de Filosofía, y a la Universidad Javeriana en general." [281] El exdecano Pineda también afirmó lo siguiente:

"[C]reo que en general era una persona bastante ajena a la vida ordinaria de la Facultad de Filosofía y que solo tenía relación con un grupo reducido de profesores. Debo dejar constancia de que, si bien en su primer año en la Facultad asistió a algunas jornadas institucionales (como la inducción de profesores), después mostró muy poco interés, hasta donde me consta, por participar en otras actividades de la Facultad y la Universidad.

Nunca vi en ella una persona que tuviera mayor interés en participar en los asuntos institucionales de la Javeriana." [282] La exigencia del exdecano Pineda no constituye una solicitud subjetiva. El numeral 23 del Reglamento de Facultades Eclesiásticas establece que "[t]odos los profesores deben distinguirse siempre por su honestidad de vida, su integridad doctrinal y su diligencia en el cumplimiento de su deber, de manera que pueda contribuir eficazmente a conseguir los

fines de la Facultad ” [283] (Negrilla fuera de texto). Constituye entonces un requisito para los docentes de la Facultad de Filosofía el acompasar su crecimiento personal con los fines de dicha facultad.

La Sala aclara que lo anterior no quiere decir que la profesora Cadahia no pudiera tener una carrera profesional propia ni preocuparse por crecer personalmente. Sin embargo, era razonable esperar que tuviera relación con los otros integrantes de la Facultad de la cual hacía parte y el incumplimiento de tal exigencia es una razón objetiva para terminar su contrato laboral, pues contribuir a los fines de la Facultad es una obligación a su cargo, según el reglamento.

Recuerda la Sala que, en virtud de la autonomía universitaria, es legítimo que en el reglamento de un centro de estudios se deje claro que la universidad busca profesores que demuestren compromiso por su misión y su proyecto educativo. La Sala concluye entonces que constituye una razón válida el hecho de buscar a un profesor que, además de trabajar para la facultad de filosofía, enfoque sus esfuerzos y alinee sus objetivos con el desarrollo del centro de estudios al que pertenece.

Cuarto. Dijo la Universidad empleadora que f iguraba como profesora de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO Ecuador en publicaciones de libros de la Javeriana y se presentaba como tal en eventos a los que asistía.

Tanto la Universidad como el decano anterior afirmaron que, a pesar de que la docente estaba vinculada a la Javeriana, se identificaba en distintos escenarios académicos como profesora de la FLACSO. En palabras del anterior decano “ en libros publicados por la Javeriana, como el presentado en la Feria del Libro de Bogotá, seguía figurando como profesora de la FLACSO” [284] .

La Universidad, en su escrito de fecha 17 de febrero de 2020, mediante el cual dio respuesta al auto de pruebas emitido por esta Corporación el 10 de febrero de 2020, manifestó que en la feria del libro de Bogotá del año 2019 (la cual tuvo lugar entre el 25 de abril y el 6 de mayo de ese año), se presentó el libro “A CONTRACORRIENTE – Materiales para una teoría renovada del populismo” en el cual se indicaba que la profesora Cadahia aún pertenecía a la FLACSO. Estas afirmaciones no fueron desmentidas por la docente en sus intervenciones en el trámite de la tutela y, por lo tanto, parecen ser ciertas.

La Sala considera que el hecho que la profesora Cadahia se presentara como docente de una institución diferente a la Universidad Javeriana sugiere una ausencia de sentido de pertenencia respecto de ese centro de estudios. Esta circunstancia también demuestra que la accionante no se integró a la Facultad a la que perteneció, pues prefería presentarse como maestra de un centro de estudios diferente a la Universidad Javeriana.

Finalmente, la Sala estima pertinente mencionar que la Universidad Javeriana, en su escrito del 17 de febrero de 2020, manifestó que al interior de la Facultad de Filosofía se terminaron en los cinco años previos tres contratos de trabajo sin justa causa y con pago de indemnización. Uno de ellos corresponde a la profesora Cadahia.

Aunado a lo anterior, la accionada también presentó la estadística sobre las terminaciones de contratos de trabajo en toda la institución por todas las causas, en los últimos cinco años.

MOTIVO NÚMERO Defunción 12 Mutuo Acuerdo 37 Pensión Vejez 148 Fin Empleo Temporal 1.451 Renuncia Voluntaria 841 Pensión por invalidez 1 Fin Periodo de Prueba Empleador 17 Fin Contrato Término Fijo 82 Incapacidad Parcial/Total 1 Terminación Unilateral sin Justa Causa 120 Terminación Unilateral con justa Causa 31 TOTAL 2.741 [285] A partir de dicha información, la Sala concluye que: (i) no es excepcional que la Universidad Javeriana acuda a esta figura, pues durante el aludido periodo de 5 años se terminaron 120 contratos laborales mediante la figura del despido sin justa causa; (ii) este número (120 contratos terminados sin justa causa) es superior a otros mecanismos de terminación de vínculos laborales tales como el mutuo acuerdo –con 32 ocasiones–, la terminación por vencimiento del

plazo de un contrato a término definido o fijo –con 82–, la terminación unilateral con justa causa –con 31– o el fin del periodo de prueba –con 17 oportunidades–;

(iii) de las estadísticas anteriores se concluye que el despido sin justa causa no es un mecanismo aislado o reservado para ciertos casos especialísimos al interior de la institución. Salta a la vista cómo la Universidad hace uso de esa prerrogativa legal de manera relativamente frecuente. Esta Corporación destaca que el despido sin justa causa, como mecanismo de terminación laboral, es usado un número de veces mayor que la terminación del vínculo por finalización del plazo del contrato. Lo anterior demuestra que el caso de la profesora Cadahia no es excepcional, pues la Universidad Javeriana decidió dar por terminado un vínculo laboral a término fijo antes de la terminación del plazo del contrato en muchos otros casos.

54. Aunado a todo lo anterior, la Corte advierte que el despido de la accionante antes del vencimiento del plazo pactado no supuso la vulneración del derecho a la educación de los alumnos que asistían a sus clases, como quiera que: (i) la profesora fue separada de su cargo el 28 de mayo de 2019, luego de que culminase el periodo de clases del primer semestre lectivo, el día 17 de mayo de 2019 [286] ; (ii) no se interrumpió ninguno de los proyectos académicos de los estudiantes que adelantaban su tesis o que eran asesorados por la profesora Cadahia en sus proyectos investigativos, tanto en la carrera como en la maestría de filosofía [287] , y (iii) el semestre académico culminó definitivamente el 1º de junio de 2019, esto es, 4 días después de la terminación del contrato (ocurrida el 28 de mayo). Lo anterior, de acuerdo con lo consignado por la Universidad Javeriana en escrito de 18 de septiembre de 2020 dirigido a esta Corporación en respuesta al auto de pruebas 296 de ese mismo año.

55. En conclusión, para esta Sala el despido de la profesora Cadahia está amparado por justificaciones razonables, como son incumplir el requisito de acreditar el dominio de una segunda lengua, no trabajar para el desarrollo de la facultad, no integrarse con la comunidad universitaria y presentarse como docente de un centro de estudios distinto a la Javeriana. Esta Corporación encuentra que, el hecho de que estos motivos sean objetivos, demuestra que hubo varias razones, distintas de su discurso político de izquierda y feminista, que provocaron su despido.

56. Ahora, el Juez de primera instancia hizo énfasis en la siguiente afirmación (contenida en una carta del 20 de mayo de 2019) a través de la cual se recomendaba no renovar el contrato laboral de la accionante:

“en las redes sociales, su interacción con el público y con sus seguidores es, por decirlo menos, ajena al espíritu que anima y esperan anime a los profesores de la planta de la Universidad”.

Y, a renglón seguido, indican que “[a] lgunas de sus publicaciones en su página de Facebook muestra a una persona que agrede e insulta a los otros con palabras de la mayor vulgaridad y cuyos principios no solo son ajenos a los valores javerianos, sino a la misión propia de la Facultad como Facultad Eclesiástica .” [288] (Negrilla fuera de texto) Ni la accionante ni la Universidad Javeriana señalaron en ninguno de los documentos (escrito de tutela, contestación o memoriales) cuáles son las expresiones vulgares o soeces que fueron objeto de reproche. La accionante, en respuesta a uno de los autos de prueba decretados por esta Corporación, señaló lo siguiente:

“[M]is declaraciones públicas nunca fueron realizadas en nombre de la Universidad ni tampoco contra la universidad Javeriana. De manera que si alguna expresión y/o declaración hubiera despertado un cierto malestar institucional, existen mecanismos previos formales e informales para advertir al profesor y no llegar al despido sin justa causa.

Sobre todo porque las opiniones y las interpretaciones sobre las misma entran en el terreno de las valoraciones subjetivas y pueden descansar en prejuicios o malas interpretaciones si son sopesadas mediante una conversión presencial y explícita sobre las mismas.” [289] Sobre el párrafo anterior, cabe formular las siguientes apreciaciones: (i) la accionante no niega que sus afirmaciones puedan ser soeces, se limita a señalar que la interpretación de tales expresiones puede hacerse a partir de prejuicios personales o de su significado explícito; (ii) la actora echa de menos que la Universidad le

hubiese llamado la atención sobre la difusión de esas expresiones. La Sala considera que, en el marco de una sociedad pluralista, es válido que ciertas personas o una institución consideren odiosos los términos o el tono que otros emplean para divulgar sus expresiones. No en pocas ocasiones cualquier persona puede encontrar molesto o inapropiado el lenguaje o vocabulario empleado por otros.

Sin embargo, en el presente caso, la Universidad Javeriana no se refirió durante el trámite de esta tutela a cuáles expresiones de la profesora Cadahia encontraba vulgares ni por qué. En consecuencia, esta Corporación no puede analizar si la desazón de la accionada respecto de las expresiones de la accionante es un indicio de la vulneración de los derechos fundamentales de la segunda, como quiera que ninguna de las partes describió cuáles son las expresiones incómodas. No existe entonces objeto –palabras o frases– cuyo sentido pueda estudiarse para determinar si hay indicios sobre la posible vulneración de la libertad de expresarse de la profesora Cadahia, por parte de la Universidad, al rechazar en su carta del 20 de mayo de 2019 “palabras de mayor vulgaridad” presuntamente divulgadas por la accionante. Con todo, existen otros motivos razonables esgrimidos por la Universidad Javeriana para separar de su cargo a la accionante y el hecho de que la primera haga explícito su desacuerdo con ciertas palabras de la accionada no implica necesariamente que esta no la pueda separar de su cargo cuando concurran otros motivos razonables; más aún cuando ninguna de las partes y, particularmente la accionante, identificaron las palabras que fueron objeto de rechazo.

Si el motivo del despido se hubiese fundado exclusivamente en esta razón, a priori , podría resultar razonable inferir que, con la desvinculación de la profesora Cadahia, se sacrificó excesivamente su derecho a la libertad de expresión. No obstante lo anterior, la Sala considera que no se sacrifica ese derecho pues sin conocer las expresiones contenidas en sus reacciones a los comentarios de sus seguidores en redes, es imposible establecer si estas gozan de especial protección constitucional. Tal y como se describió en las consideraciones del presente fallo, existen ocho tipos de discursos que gozan de especial protección constitucional. Ocurre que en este caso la Sala Plena solamente cuenta con el reproche que hacen el decano y el director del Departamento de Filosofía en una carta y de ésta se concluye que la molestia de la Javeriana no versa sobre las publicaciones de las posturas políticas de la profesora Cadahia, sino sobre la “ vulgaridad ” con la que “ agrede e insulta a los otros ”.

Cabe señalar, además, que constituyen justa causa de despido las faltas de respeto o todo acto que atente contra el buen nombre de la universidad. Así lo dice explícitamente el contrato de trabajo, en los siguiente términos:

“son justas causa para terminar el contrato en cualquier momento, por parte de EL EMPLEADOR y a su juicio, las siguientes que aun ocurridas por primera vez, se consideran graves: (…) e) Cualquier falta de respeto, disciplina o lealtad [290] ” y “ f) Cualquier falta grave en la vida privada y en cualquier acto, dentro o fuera de las dependencias de la Universidad, que atente contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de la misma” [291] .

En consecuencia, una universidad sí puede evaluar el lenguaje ofensivo, irrespetuoso o desleal, respecto del comportamiento de quienes tienen un vínculo laboral con esa institución. Lo anterior, en el marco del contrato respectivo y del manual o reglamento correspondiente, del respeto al debido proceso y a los límites y garantías propios de la libertad de expresión.

Tal y como se describió en el acápite considerativo de esta sentencia, en virtud de la autonomía universitaria, es posible que un centro de estudios defina las cualidades de los profesores que componen su plantel docente, de acuerdo con el programa educativo institucional y su forma de crear pensamiento. La Sala considera que, más allá de posturas personales de los docentes respecto de la política o filosofía, se trata de proyectos pedagógicos con una función o posición ideológica determinada.

Así, es también válido que una universidad rechace expresiones vulgares o agresiones verbales de alguno de sus docentes, en su interacción en las redes sociales. La Sala recuerda, de conformidad con lo expuesto en el fundamento

jurídico 31, que las universidades tienen una función social orientada a la formación en principios democráticos y valores éticos. Lo anterior, en el marco de la educación integral que debe recibir todo estudiante y que trasciende la mera educación vocacional o en determinada disciplina. Esto implica que la educación puede complementarse con la enseñanza ética y en valores como el respeto y la tolerancia de la postura ajena. La capacidad de discernir y convivir con posiciones diferentes, concreta y robustece una democracia y el pluralismo que debe subyacerla. De la libertad de las universidades para escoger un modelo pedagógico específico se deriva la posibilidad de que éstas promuevan la disminución de la violencia que a veces está presente en las redes sociales, con el ánimo de contribuir a una sociedad más pacífica.

57. Ahora, pasa la Sala Plena analizar los argumentos del escrito de tutela. En la solicitud de tutela se afirma que el despido de la profesora Cadahia sí se motivó en sus expresiones, manifestadas en redes sociales, medios de comunicación y sus propios proyectos de investigación, todos en relación con su postura ideológica de izquierda y feminista. Para efectuar este análisis se estudiarán las condiciones de modo, tiempo y lugar de las expresiones que la demandante presenta como indicios de discriminación.

El tiempo en el que se presentaron el despido y las expresiones que la profesora Cadahia aduce motivaron su desvinculación 58. La Sala encuentra que sí constituye un indicio sospechoso que la profesora Cadahia haya sido desvinculada de su trabajo a tan solo 42 días calendario de que venciese el plazo del contrato. Más aún cuando la Universidad estaba a tiempo (dentro de los 30 días anteriores al vencimiento del contrato) de dar aviso a la docente de que su contrato no se iba a renovar. También encuentra sospechoso que la Universidad se haya valido del medio de desvinculación más oneroso para terminar el contrato. Sin embargo, estos hechos no son suficientes para establecer el nexo causal. Por lo tanto, la Corte pasa a analizar otros elementos para determinar si, en conjunto, se cumplen con los elementos de modo, tiempo y lugar necesarios para concluir que sí existe una relación directa entre el despido y las expresiones de la accionante.

59. La Sala pasa a estudiar también la cercanía entre la fecha del despido y el momento en el que la docente Cadahia efectuó las expresiones que podían ser incómodas para la institución educativa. Para esta Corporación es relevante analizar no solo las expresiones que el apoderado de las accionantes incluyó en el escrito de tutela, sino también material probatorio adicional que permita conocer si la profesora Cadahia formulaba expresiones con el contenido político, filosófico y feminista, que aduce fueron el motivo de su despido, antes y después de su vinculación laboral.

Para este estudio, se dividirán las expresiones de la accionante en aquellas que realizó a través de sus redes sociales y las que se materializan en los cinco proyectos de investigación que presentó durante su vínculo laboral con la Universidad Javeriana.

Expresiones en redes sociales 60. En primer lugar, cabe señalar que la profesora Cadahia puede considerarse una persona activa y participativa en redes sociales, tales como Facebook y Twitter.

Es un hecho notorio que la docente interactuaba con frecuencia en las redes sociales antes de vincularse como profesora a la Universidad. La Javeriana y las autoridades de su Facultad de Filosofía reconocen en su contestación y en el material probatorio aportado que conocían las posturas políticas de la profesora Cadahia antes de su ingreso y que tales expresiones no fueron, evidentemente, impedimento para su selección como profesora de la institución.

Así lo reconoció el profesor Diego Antonio Pineda quien contrató a la profesora Cadahia cuando fungía como decano de la Facultad de Filosofía:

“[d]esde mucho antes de su nombramiento yo tenía conocimiento de las posturas políticas y filosóficas de la Prof. Cadahia, En efecto, vi algunas de sus intervenciones públicas (a través de videos de Youtube) en donde discutía con personas reconocidas de la política y de la filosofía a nivel internacional” [292] .

Posteriormente, en la misma misiva, el profesor Pineda afirmó lo siguiente, respecto de la contratación de la profesora Cadahia como docente de la accionada:

“Debo recordar de nuevo que yo, que fui responsable de su nombramiento en mi calidad de Decano de la Facultad de Filosofía en el año 2017, sabía de las opiniones y posturas políticas de la Prof. Cadahia, que, hasta donde sé, no han variado sustancialmente desde que entró a la universidad. Llama la atención el hecho de que esos mismos que hoy califican de censuradora a la Javeriana no hayan dicho nada hace dos años cuando esa misma universidad acogió a la Prof. Cadahia y no hayan hecho en su momento ninguna manifestación con respecto a su actitud tolerante y pluralista.” La consideración anterior constituye un elemento definitorio para concluir que no existe cercanía entre la fecha del despido y el momento en el que la profesora Cadahia hizo manifestaciones feministas o de izquierda. Lo anterior, como quiera que la accionante difundió expresiones de esta naturaleza mucho antes de su vínculo con la Javeriana. Inclusive, las autoridades de la Facultad de Filosofía y el decano que la contrató así lo reconocen y lo recuerdan.

Por otra parte, la profesora Cadahia continuó con dichas expresiones durante el tiempo que estuvo vinculada a la Javeriana y aún después de su desvinculación [293] .

Es claro entonces que la profesora Cadahia publicó manifestaciones políticas y feministas, antes, durante y después de que terminara su vínculo laboral con la Universidad.

La Sala pasa ahora a estudiar las expresiones que se dieron durante el tiempo que la profesora Cadahia estuvo vinculada a la Universidad Javeriana:

Expresiones en Facebook, Twitter y entrevistas en medios de comunicación 61. En el escrito de tutela se mencionan tweets tales como: - “En una sociedad donde se cree que el pensamiento es propiedad de los hombres perdemos todos y, sobre todo, el mismo pensamiento. Repudio las prácticas misóginas del Dpto de Filosofía de la Universidad Nacional de Colombia. Invito a denunciar públicamente la desigualdad de género” [294] (septiembre 30, 2018) - “La represión a los estudiantes secundada por @IvanDuque está comenzando a despertar la luz de alarma de la comunidad internacional. Sin la juventud su gobierno no tiene norte ni futuro” [295] . (noviembre 9, 2018) - “Cuando @IvanDuque decide financiar la universidad y aumentar presupuesto militar envía claro mensaje a los jóvenes: los está mandando al matadero ¿Quién ejerce, entonces, la verdadera violencia nacional? La reacción de los estudiantes es un mecanismo de defensa democrático” [296] . (noviembre 22, 2018) - “Mi lucha feminista es por una sociedad más igualitaria y no se reduce a mayor presencia de mujeres sin problematizar las estructuras de privilegios. Es prioritario articular la denuncia de género con el deseo de construir una universidad pública gratuita y universal” [297] (octubre 6, 2018) - “Si el gobierno no tiene nada que ver con el aumento de muertes de líderes sociales y la incursión en asesinatos a los que nos dedicamos a la cultura por qué con Santos bajó y con Duque aumentó escandalosamente” [298] (10 de mayo de 2019).

- “ Una verdadera igualdad en la academia significa destruir ‘el paradigma de la fraternidad masculina’ (o del hombre blanco) que invisibiliza el trabajo intelectual de las mujeres ” [299] (13 de mayo de 2019).

- “ De esta reflexión colectiva entre mujeres algo quedó claro: el próximo 8M las mujeres en Colombia debemos salir a las calles juntas y organizadas y en contra de la misoginia del uribismo y a favor de la paz. Las madres de Soacha deberían ser el emblema. ¿Se animan? ” [300] (26 de mayo de 2016) Cabe hacer una referencia a un tweet en particular. El día de su despido (28 de mayo de 2019) la profesora Cadahia publicó “aborto legal para no morir” [301] junto con “[q]ue sea un derecho para todas” [302] .

En principio, podría inferirse que no es coincidencia tal aseveración y su despido, y que su desvinculación pudo obedecer a esa expresión. Sin embargo, no se cumple con el requisito de cercanía, por cuanto: (i) la profesora Cadahia fue citada a la reunión en la cual se le notificó su despido con un día de anticipación, esto es, el 27 de mayo. En consecuencia, la decisión de desvincularla fue previa a esa publicación, y (ii) la carta mediante la cual el director y el

decano de la Facultad de Filosofía recomiendan la no renovación del contrato de la profesora Cadahia es del 20 de mayo de 2018, siete días antes de la fecha en la que se publicó el tweet . Cronológicamente, resulta imposible entonces que la publicación de contenido feminista del 28 de mayo de 2019 hubiera servido como motivo para el despido informado previamente.

62. En el escrito también se hace referencia a entrevistas concedidas por la docente. A continuación, se refieren algunas de ellas: Entrevistas con el medio de comunicación TeleSur [303] del 28 de agosto de 2018 En esta, la profesora Cadahia abordó lo siguiente: (a) celebró la elección de López Obrador en México; (b) criticó al entonces alcalde Enrique Peñalosa; (c) manifestó su adhesión a las protestas estudiantiles; (d) cuestionó el rol colombiano en la crisis de Venezuela: (e) criticó lo que considera prácticas misóginas en los espacios académicos; (f) lamentó la elección de Bolsonaro como presidente de Brasil; (g) conmemoró el día internacional de la mujer; (h) defendió las actuaciones de la JEP; y (i) apoyó a la minga indígena [304] .

Entrevista en el Medio Español ‘La Trivial’ del 13 de mayo de 2019 En esta entrevista la profesora Cadahia manifestó: “Cuando leí la entrevista a Castro-Gómez me llamó mucho la atención que hubiera excluido de manera sistemática los nombres -y por aun, los nombres de dos mujeres- en su respuesta sobre el populismo y republicanismos. Y que ese ejercicio de omisiones se reiteraran en su último libro, El tonto y los canallas, donde propone sin mencionar a los autores latinoamericanos que vienen trabajando este tema y mediante un diálogo con autores europeos un ‘populismo republicano y progresista’ de corte transmoderno. Digo que me dejó un poco perpleja porque tuvimos ocasión de compartir con él textos (algunos inéditos), bibliografía y puntos de vista sobre el asunto en varias ocasiones y en varios escenarios desde Quito, Madrid y Bogotá. Y más allá del plano individual, me parece que la omisión fue un gesto sexista y hay que decirlo públicamente como un problema de la misma praxis intelectual (…) Y un paso importante para destruir estas lógicas de los señoritos pasa por radicalizar la feminización del pensamiento, lo cual significa transformar públicamente las practicas académicas que tienden a reproducir, mas allá del discurso, la invisibilización del trabajo de los otros y obturan la posibilidad de producción de un pensamiento filosófico desde América Latina”.

[305] En la entrevista se le preguntó sobre la invisibilización y falta de reconocimiento de las mujeres en la academia, a lo cual respondió:

“Actualmente, en la Facultad de Filosofía donde trabajo somos cuatro profesoras de una planta de 25 docentes. Y la situación en el resto de los programas de filosofía no mejora sustancialmente “Incluso, el año pasado, aquí en Colombia, varias filósofas hicimos una denuncia pública ante la exclusión de mujeres en un concurso que tuvo lugar en el Departamento de Filosofía de la Universidad Nacional de Colombia, donde actualmente hay una sola filósofa. Otro ejemplo concreto se puede observar en la publicación de libros o los eventos académicos. Cuando es coordinado por hombres, la presencia de las mujeres tiende a ser minoritaria o nula .

” [306] Expresiones en el portal de Internet VICE Colombia La profesora Cadahia fue columnista de este medio y en esa calidad formuló críticas en contra del presidente Duque y su administración, en particular el 22 de agosto de 2018.

Todas las referencias anteriores tienen un contenido o político o de discurso feminista en esta última referencia. Sin embargo, encuentra la Sala que expresiones de este tipo no eran nuevas para el momento del despido. Dicho de otro modo, la profesora Cadahia siempre había efectuado aseveraciones de esta naturaleza y lo hace aún hoy, luego de transcurridos más de dos años de su despido. La conclusión sería distinta si la profesora Cadahia hubiese empezado a manifestar posturas de esta naturaleza luego de vincularse a la Universidad Javeriana. Para la Sala resultan contundentes tres factores: (i) la Universidad conocía las posturas de la profesora Cadahia antes de vincularla y aún así la contrató; (ii) las manifestaciones con estos contenidos continuaron durante los casi dos años en los que la profesora Cadahia estuvo vinculada a la Universidad, sin que ésta le pidiese que no hiciera publicaciones sobre estos temas o que morigerara su

discurso; y (iii) el contrato laboral de la profesora Cadahia fue renovado en una ocasión. Esta última circunstancia reviste de gran importancia. La Javeriana decidió renovar el contrato de trabajo a la profesora Cadahia aún cuando ella publicaba constantemente en redes expresiones políticas de izquierda y reproducía su discurso feminista. La Universidad habría podido asumir que la profesora Cadahia modificaría el tono o el contenido de sus expresiones luego de su contratación. Al no hacerlo, podría haber tomado la decisión de no renovar su contrato laboral en el año 2018. Ello no ocurrió. Al contrario, su activismo político en redes no fue un obstáculo para que la institución educativa renovara su vínculo laboral.

La Corte reconoce que la entrevista conferida el medio español 'La Trivial' del 13 de mayo de 2019 contiene manifestaciones críticas en contra de la Facultad de Filosofía y de uno de sus profesores. Dichas manifestaciones críticas no corresponden a un discurso político, aunque sí tienen un componente de género.

Esta Corporación reconoce que el contenido y la cercanía de la entrevista con la fecha del despido podrían sugerir que éste sí se dio como retaliación por la crítica a la Universidad. Para la Corte esta prueba no resulta suficiente para concluir que el despido de la profesora Cadahia se motivó en las aseveraciones hechas en tal entrevista. Esta Sala resalta que la Universidad dio cuatro razones objetivas para desvincular a la accionante del cargo. Las cuatro razones aducidas por la Universidad son válidas para fundar tal decisión.

Aunado a lo anterior, esta Corte no ha encuentra un nexo directo entre las expresiones de la accionante aquí analizada y su despido. Esto ocurre porque en la entrevista, la accionante sostuvo que un profesor de la Javeriana no daba crédito a las mujeres en sus investigaciones y de 25 profesores, cinco eran mujeres. La Sala Plena considera que una afirmación sobre la representatividad de las mujeres no es suficiente para concluir que el despido se origina en un rechazo al discurso de la Profesora Cadahia. Se recuerda que, en virtud de la normativa procesal colombiana, la valoración probatoria debe hacerse a partir de la sana crítica y, sobre todo, en conjunto. En este caso, la valoración integral de las pruebas no lleva a la conclusión que la profesora Cadahia haya sido despedida como represalia por el contenido de la entrevista que le confirió a 'La Trivial' el 13 de mayo de 2019.

Por el contrario, tales afirmaciones parecen ser parte de su discurso feminista y crítico de la academia, que la Javeriana ya conocía y que no fue impedimento para que renovara su contrato laboral en una ocasión.

63. Por otra parte, la Sala estima necesario referirse a la afirmación de la profesora Cadahia contenida en su escrito de respuesta al auto de pruebas que esta Corporación profirió el 11 de febrero de 2020. En el memorial del 17 de febrero de 2020, la accionante manifestó:

"[R]esulta al menos preocupante para el ejercicio de la libertad, haber tenido conocimiento de que, sin mi consentimiento ni aviso previo, el Decano y el Director del Departamento habían realizado seguimiento sobre mis declaraciones personales y opiniones en redes y prensa. Los mismos reglamentos de la universidad, a los que la Javeriana hace alusión en la documentación de su defensa, autorizan a que uno, en términos individuales, ejerza el derecho a la libertad de expresión. A lo cual cabe añadir que mis declaraciones públicas nunca fueron realizadas en nombre de la Universidad ni tampoco contra la Universidad Javeriana." [307] Con respecto a estas expresiones, la Sala tiene las siguientes consideraciones:

Primero, advierte que la profesora Cadahia sugiere la violación de su derecho a la intimidad (artículo 15 superior) ante los, que ella denomina, seguimientos realizados por las autoridades de la Facultad de Filosofía a las declaraciones personales u opiniones en redes y prensa de la profesora Cadahia. Para la Corte, tal situación no implica violación de su derecho fundamental a la intimidad. En este caso la consulta de las redes sociales de la docente no puede equipararse a realizar seguimientos. Esto ocurre porque: (i) se trata de plataformas públicas, como son Facebook y Twitter , (ii) por decisión de la profesora Cadahia, sus perfiles en esas plataformas son públicos.

Esto quiere decir que cualquier persona puede verlos y consultarlos, sin que la accionante tenga que aprobarlo previamente, y (iii) la decisión de hacer públicos los perfiles en redes sociales, así como su contenido, es completamente personal de la accionante.

Por consiguiente, no se le puede reprochar a las autoridades universitarias el hecho de haber accedido al contenido público que la docente difunde abiertamente en redes sociales. Otra sería la conclusión si la profesora hubiese manifestado sus opiniones en medios que no son públicos o de acceso limitado, o incluso a través de documentos que gozan de especial protección constitucional como la correspondencia personal o el correo electrónico.

La Corte Constitucional ha estudiado la tensión entre el derecho a la privacidad y las redes sociales en varias oportunidades. Sobre este tema, ha establecido que la expectativa de privacidad es un criterio relevante para establecer si determinadas expresiones de la vida de las personas están comprendidas por el ámbito de protección del derecho a la intimidad o si, por el contrario, pueden ser conocidas por otros. En consecuencia, este asunto supone:

"(…) definir, atendiendo diferentes factores contextuales, si quien alega la violación puede considerar válidamente que su actividad se encuentra resguardada de la interferencia de otros, por un lado, y si es o no posible concluir que dicha valoración es oponible a los terceros que pretenden acceder a la información o divulgarla, por otro. Este doble análisis exige considerar criterios subjetivos y objetivos a efectos de valorar, en cada caso, si quien solicita la protección en realidad podía suponer o confiar que las informaciones o contenidos no podrían circular." [308] En consecuencia, en el caso de las expresiones de la profesora Cadahia, esta Corporación encuentra que no existía una expectativa de privacidad. Esto ocurre porque los perfiles personales a través de los cuales la accionante difunde sus ideas en las redes sociales están configurados por ella como públicos, es decir, de libre acceso para cualquier persona.

Segundo, para esta Sala es contradictorio el hecho de que la profesora Cadahia acuse a la Universidad Javeriana de despedirla por las expresiones de izquierda o feministas que difunde a través de sus redes sociales, al tiempo que reprocha que la Universidad acceda a esas redes para conocer sus expresiones. En el texto de la tutela afirma:

"Son de público conocimiento las posiciones de la profesora CADAHIA en lo que respecta al feminismo y a la política. Ellas pueden extraerse de sus redes sociales (Facebook y Twitter), sus escritos para medios digitales, sus entrevistas por distintos medios masivos de comunicación y sus publicaciones académicas a lo largo de su trayectoria profesional.

"(…) "Desde antes de iniciar la relación laboral con la Universidad y por supuesto durante esta y aún en la actualidad, la profesora CADAHIA no ha sido ajena a los debates políticos de la actualidad en lo que respecta a su campo de experticia. Por ello, CADAHIA ha usado las redes sociales y distintos medios de comunicación para exponer sus posturas políticas republicanas y populistas y difundir el feminismo. Al momento de presentación de esta demanda de amparo la académica cuenta con aproximadamente 10.500 seguidores en Twitter y 1.752 en Facebook." [309] Así, la profesora Cadahia reconoce que: primero, sus redes sociales son plataformas de difusión de libre acceso, que tienen cientos o miles de seguidores que permanentemente reciben el contenido y opiniones que ella comparte. Segundo, sostiene debates con otros usuarios de las redes en las que difunde sus expresiones. Tercero, usa dichas plataformas para hacer explícita su forma de pensar, para denunciar situaciones que reprocha, para rechazar o destacar ciertos eventos políticos o sociales. En consecuencia, el hecho de que la Universidad Javeriana conozca las expresiones que ella difunde en tales medios no es reprochable, pues es justamente la intención que la profesora Cadahia dice tener al dar a conocer públicamente sus ideas respecto de los temas de su interés.

Expresiones difundidas en conferencias, en libros o en artículos publicados 64. Otros medios a través de los cuales la profesora Cadahia puede expresar sus ideas son las conferencias en las que participa como ponente o moderadora, así como los libros y artículos que ha publicado a lo largo de su ejercicio académico y profesional.

La solicitud de tutela viene acompañada de la hoja de vida de la profesora Cadahia [310] , en el formato CvLAC descrito en los antecedentes de este fallo. A continuación, se refieren algunos de los eventos en los que la profesora Cadahia participó:

- El 18 de agosto de 2015, en el 'III Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales', en Pasto. Allí la profesora Cadahia fue ponente del trabajo ' El campo popular y democrático en disputa: el rol de las sensibilidades en la construcción de hegemonía' [311] .

- El 20 de septiembre de 2016, en el Congreso denominado 'Populismo vs. Republicanismo: Genealogía, Historia y Crítica' en la Universidad Complutense de Madrid. Allí la profesora Cadahia fue ponente del trabajo ' ¿Instituciones versus afectos?: Materiales para un populismo republicano ' [312] .

- El 5 de diciembre de 2016, en el Seminario denominado ' Políticas de la igualdad: Repensando la economía y la sociedad en contra del neoliberalismo' en la Universidad de Buenos Aires. Allí la profesora Cadahia fue ponente del trabajo ' Límite y posibilidades del Populismo Republicano ' [313] .

- El 2 de mayo de 2017, en el 'Congreso Latinoamericano y del Caribe Trabajo y Trabajadores' realizado por la Vicepresidencia de Bolivia. Allí la profesora Cadahia fue ponente del trabajo ' Las representaciones del trabajo en el discurso populista contemporáneo ' [314] .

65. La profesora Cadahia también ha expresado sus opiniones a través de los libros que ha escrito, entre ellos se destaca el libro que publicó en el año 2019 con la editorial de la Universidad Javeriana titulado ' A Contracorriente:

Materiales para una teoría renovada del populismo ' [315] . 66. La accionante también ha escrito capítulos dentro de libros publicados. Se destacan los siguientes:

- ' El imperialismo democrático: entre imperio y revolución' en 'Filosofía del Imperio', publicado por la editorial ABADA en el año 2010 [316] .

- ' Espectrologías del Populismo en Ecuador: materiales para una lectura renovada de la Revolución ciudadana ' en 'La Revolución Ciudadana en escala de grises', publicado por la editorial IAEN en el año 2016 [317] .

- ' Pueblo y heteorgeniedad: claves para una gobernabilidad popular ' en 'Foucault y la filosofía de la historia, publicado por la editorial Dado Ediciones en el año 2018 [318] .

- ' Otro modo de institucionalidad: Indignación y rebeldía. Crítica de un tiempo crítico' en 'Indignación y Rebeldía', publicado por la editorial ABADA en el año 2013 [319] .

De las referencias anteriores a conferencias, libros y artículos publicados se concluye que desde el año 2010, la profesora Cadahia ha plasmado sus expresiones en medios de difusión masiva. Salta a la vista que el contenido de dichas conferencias, libros y publicaciones es de índole crítica. Hay publicaciones o ponencias realizadas en los años 2013, 2015, 2016 y 2017, es decir, antes de su vinculación con la Universidad Javeriana. Inclusive, dicho centro de estudios editó su libro acerca de una teoría renovada del populismo, en el año 2019.

67. En síntesis, para la Sala no existe un vínculo cronológico inmediato entre las expresiones de la Profesora Cadahia y su despido. Las manifestaciones, conferencias, publicaciones y entrevistas, que contienen su postura política de izquierda y feminista, son constantes y datan de mucho tiempo atrás. Incluso, son previas a su vinculación con la Universidad Javeriana. Es más, en el año de su despido dicho centro de estudios editó un libro escrito por ella de contenido "populista". Para la Sala todo lo anterior demuestra que la accionada conocía en detalle la postura filosófica y política de la accionante, la cual está plasmada en medios de difusión años antes de que existiera el vínculo laboral. Así, no se

cumple con el requisito de que exista una cercanía directa y próxima en el tiempo entre la fecha del despido y las expresiones que supuestamente lo originaron.

Expresiones plasmadas en los proyectos de investigación presentados 68. En el escrito de tutela y en los demás documentos del expediente se indica que la profesora Cadahia presentó cinco proyectos de investigación a la Facultad de Filosofía. A continuación, se analizan las circunstancias que rodearon cada proyecto:

- Primero. Republicanismo democrático. El vínculo entre el territorio y el derecho en la marcha de los turbantes . Esta línea de investigación fue presentada por la profesora Cadahia el 24 de abril de 2019 y fue aprobada sin inconvenientes.

En el escrito de tutela y en otros memoriales el apoderado de las accionantes hace énfasis en que dicho proyecto fue aprobado por la Vicerrectoría de Investigación y no por la Facultad de Filosofía. Lo anterior, con el fin de demostrar una animadversión en su contra por parte de las autoridades de dicha facultad. Tal aseveración no está demostrada, como quiera que el mismo apoderado de la accionante reconoció que el proyecto sí llevaba el visto bueno de la facultad y que de otra manera la Vicerrectoría de Investigación no lo habría aprobado:

La profesora Cadahia “envío un correo donde informó a la Facultad que presentó el proyecto en el sistema y que debía recibir el aval del área financiera de la Facultad, del Director del Departamento del Comité de Investigación y Ética de la Facultad y del Decano para que la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad pudiera evaluarlo en la convocatoria de Proyectos Interfacultades” [320] De lo anterior se concluyen dos asuntos: (i) que la Facultad de Filosofía sí apoyó un proyecto de investigación de la profesora Cadahia; (ii) que tal aprobación tuvo lugar en un momento cercano a su desvinculación.

- Segundo . Crisis y República: reflexiones contemporáneas sobre lo político. Aunque fue improbada en un principio por la Facultad de Filosofía, fue aprobada posteriormente por la Vicerrectoría de Investigaciones. Este proyecto se presentó en junio de 2018 y la misma accionante lo retiró el 15 de febrero de 2019, luego de que el director de la Facultad le comunicara que de aprobarse, el proyecto no recibiría apoyo económico [321] . No obstante lo anterior, lo Universidad sí aprobó el proyecto a través de su Vicerrectoría de Investigación [322] .

- Tercero. Lógicas para Pensar nuestro Presente . Esta línea de investigación concluyó con la redacción de un libro, del cual la profesora Cadahia es coautora. La iniciativa fue presentada durante el segundo semestre de 2017 [323] , y fue aprobada y apoyada por la Universidad Javeriana durante la totalidad del tiempo que la profesora Cadahia estuvo vinculada laboralmente. Posteriormente a su despido, la accionada decidió no ser coeditora del libro.

Para esta Sala, tal decisión no puede ser equiparada a un acto de censura. Resulta razonable que una institución educativa decida no hacer parte o coeditar un libro de una profesional que ya no tiene vínculo laboral con la institución. El hecho de que la Universidad Javeriana no hubiera coeditado el libro no le impidió en manera alguna a la Profesora Cadahia publicarlo a través de otra editorial, como en efecto ocurrió, bajo el título “Fuera de sí mismas” por la editorial Herder.

- Cuarto . El problema del republicanismo ante la encrucijada neoliberal. Este proyecto fue avalado por el director de la Facultad de Filosofía, pero fue improbado por el comité de evaluación. La decisión del comité se fundó en la intención de la profesora de hacer un evento internacional en el marco del proyecto. Para la Sala esa observación no constituye un acto de reproche político o ideológico de la accionante. La Universidad dijo que esa decisión generaría gastos. Se recuerda que una de las esferas de la autonomía universitaria es la potestad de las universidades de manejar sus recursos financieros y su presupuesto. No está demostrado, entonces, que la no financiación del evento internacional obedeció a razones de discriminación [324] .

De igual forma, para la Sala constituye una observación válida dentro de la autonomía universitaria la decisión de excluir de un proyecto de investigación un evento internacional. Es preciso resaltar que la Universidad no prohibió adelantar la

investigación. Otras observaciones efectuadas fueron “que los objetivos son inalcanzables” [325] o el rechazo a ciertas palabras usadas en la propuesta [326] .

Entre los términos rechazados se encuentra la palabra “arduo”, pero la demandante no explicó el contexto en el que se sugirió modificar el lenguaje, motivo por el cual no es posible valorar esa recomendación como un indicio de censura. Por el contrario, la Sala encuentra que son completamente válidas tales observaciones.

En particular, no son caprichosas, ajenas a la discusión académica ni atentan contra la libertad de expresión de la profesora Cadahia. La Corte recuerda que, en ejercicio de la autonomía universitaria, los comités de estudio y aprobación de proyectos de investigación están plenamente facultados para efectuar observaciones a los proyectos que se someten a su consideración.

La Sentencia T-310 de 1999 [327] explica que las universidades son libres de fijar “la dirección ideológica del centro educativo, lo cual determina su particularidad y su especial condición filosófica en la sociedad pluralista y participativa. Para ello la universidad cuenta con la potestad de señalar los planes de estudio y los métodos y sistemas de investigación ” (Negrilla fuera de texto).

- Quinto . El Semillero en Tiempos de Crisis: reflexiones contemporáneas sobre lo político . De acuerdo con la certificación emitida por el decano Luis Fernando Cardona el 2 de julio de 2019, este proyecto se presentó en octubre de 2018. El Comité evaluador formuló una serie de observaciones, las cuales fueron atendidas por la profesora Cadahia. El proyecto estaba bajo estudio del aludido comité en el momento en que la accionante fue separada de su cargo. La Sala no advierte que las observaciones formuladas al proyecto sean exageradas o inapropiadas ni mucho menos que denoten una persecución en contra de la accionante. Tales observaciones son las siguientes:

“Aspectos que se deben revisar, ajustar y reformular “Las comunicaciones de correo electrónico de todos los estudiantes y de la profesora se debe (sic) realizar desde usuarios con dominio Javeriana.

“Al concebirse el semillero como un grupo de estudio local, se debe revisar la población participante, pues en el documento se indica que además de los estudiantes de la Facultad participarían ‘la comunidad académica y la ciudadanía en general’ “La actividad y resultados de un semillero corresponden al estudio de una temática en particular. Por lo anterior, el cronograma debe señalar actividades, periodicidad, tiempos y productos entregables proporcionales al quehacer del semillero. La facultad apoya a los semilleros con unos recursos básicos (tiempo de profesores, instalaciones, equipos de uso general), pero esto no implica ofrecer recursos del presupuesto ordinario de la Facultad para el desarrollo de eventos particulares.

“La redacción del texto de solicitud de creación del semillero debe ser técnica y estar en conformidad con los documentos y la política del documento de la Vicerrectoría de Investigación previstos para estos casos “Se debe evitar hacer afirmaciones generalizadas, ambigüedades o afirmaciones que desconozcan la actividad que los profesores o la Facultad en conjunto, que han realizado al respecto de la temática a investigar en el semillero. En este punto es necesario tener en cuenta que la Facultad cuenta con una larga tradición pensando en los asuntos que se quieren examinar en el semillero “Se debe señalar la metodología de trabajo para abordar las preguntas propuestas por el semillero.

“Se debe registrar con claridad a cuál grupo de investigación de la Facultad se vincula el semillero, pues este es un punto necesario a ser tenido en cuenta en la justificación de su creación” “Se debe evitar que el semillero se politice, pues se trata de una actividad de promoción de la investigación. La creación de un Semillero obedece a este criterio y no puede confundirse con formación de un grupo estudiantil con otros intereses particulares. Esta promoción de la investigación es el objetivo central de los semilleros y no el desarrollo de actividades extracadémicas o de pronunciamiento que comprometen posiciones políticas particulares.

[328] “Se recuerda igualmente que la Prof. María Luciana Cadahia fue vinculada a la planta de profesores de la Facultad para que generara iniciativas de trabajo y nuevas dinámicas. En consideración con esta situación se propone apoyarla y hacer un acompañamiento especial a la profesora y al conjunto de estudiantes con los que ella trabaja para que conozcan la dinámica de trabajo de la Facultad y los documentos institucionales en torno a la creación y promoción de semilleros de investigación.

“A continuación, el Prof. Cardona concluye sobre las intervenciones realizadas: “ · Se respalda la temática de investigación del semillero, pero no se dará trámite a la solicitud de creación del semillero en los términos presentados en el documento de creación.

“ · Se enfatiza que no se puede considerar que la investigación tenga como objetivo promover la movilización social. El alcance de este grupo de trabajo de estudiantes debe limitarse a los que es un semillero de investigación, y no puede contemplar en sus actividades ni la realización de eventos ni un dossier de publicaciones.

“ · El semillero de investigación debe vincularse a un grupo de investigación que a su vez puede acoger las iniciativas generadas en el mismo semillero.

“ · Una vez el coordinador y la profesora del grupo de estudio precisen los objetivos, el funcionamiento del grupo y ajusten el cronograma, la Facultad volverá a estudiar la solicitud de creación del semillero en el marco de la política de promoción de semilleros de investigación de la Universidad.” Para esta Corporación, las observaciones que la Universidad Javeriana efectuó al proyecto de la profesora Cadahia no son demostrativas de discriminación ni de una afectación a la libertad de expresión. En primer lugar, el comité hace explícito su apoyo a la temática del proyecto presentado y va más allá, al ofrecer acompañamiento a la profesora y a los estudiantes que han de pertenecer a ese semillero. En segundo lugar, hace explícita su decisión de volver a estudiar el proyecto, una vez se precisen sus objetivos.

Mediante escrito del 17 de febrero de 2020, la Universidad manifestó que la Vicerrectoría de Investigación le ha ofrecido apoyo –como lo hizo con la profesora Cadahia en su semillero– a 60 investigaciones adelantadas por profesores de la Facultad de Filosofía. De estos 60 proyectos, 37 han sido desarrollados por mujeres en asuntos de mujer, 19 en temáticas de género y 4 en asuntos de política. Para la Sala, lo descrito anteriormente desvirtúa que la Universidad o el Comité de Evaluación tengan como política torpedear o impedir la realización de proyectos de investigación que versen sobre temas políticos o de género, que sean liderados por mujeres o que necesiten de un apoyo particular para llevarse a cabo.

Aunado a lo anterior, es válido que, en ejercicio de su autonomía, la Universidad formule sugerencias tendientes a alinear a los proyectos de investigación con las directrices o parámetros que dichos proyectos deben cumplir, de acuerdo con las políticas establecidas por la institución. Tal observación no comporta la censura sobre el contenido de la investigación, pues constituye una decisión sobre la disposición del gasto y la manera como se concreta el plan de estudios de los denominados semilleros de la Universidad, elementos esenciales de la autonomía universitaria. Para la Sala Plena, las observaciones formuladas por el comité no resultan exageradas, ni tampoco comportan un ejercicio de censura.

El hecho de que el comité tenga reparos respecto de la movilización social como objetivo de un semillero de investigación, no es una observación exagerada o caprichosa per se , pues justamente busca que el semillero se encuadre dentro de las políticas que la institución educativa estableció para este tipo de actividades académicas.

Por otra parte, la Corte reitera su postura expuesta en la Sentencia T-310 de 1999, y rescata que una de las esferas de la autonomía universitaria es señalar los métodos y sistemas de investigación al interior de la universidad. En tal medida, es válido, desde una perspectiva constitucional, formular observaciones que considere necesarias para complementar los proyectos de investigación que los docentes presentan.

La demandante también llama la atención sobre el hecho de que el Comité de Evaluación de los proyectos estaba compuesto un 90% por hombres. Aunque salta a la vista la ausencia de mujeres y, ciertamente, es constitucionalmente exigible propender por una mayor participación de las mujeres en la esfera académica, no es posible concluir sin un juicio hipotético y subjetivo que, si el comité estuviese compuesto por mujeres en un 50% o 100%, ellas habrían apoyado el proyecto de investigación. Es, entonces, una apreciación personal o una suposición la que permite concluir que un comité compuesto por más mujeres habría formulado otras observaciones.

La composición y el trabajo del Comité de Investigación y Ética CIE encargado de evaluar los proyectos presentados por la Profesora Cadahia 69.

El Comité de Investigación y Ética –CIE–, órgano colegiado encargado de evaluar los proyectos de investigación que se presentan al interior de la Facultad de Filosofía está conformado por directivos de dicha facultad, entre los que se encuentra su decano y el director del departamento, así como el o la directora de posgrados y del grupo de investigación de la Biblioteca de Pensamiento Filosófico, otros profesores de la institución (quienes son a su vez directores de ciertos grupos de investigación) y un profesor externo [329] .

A partir de lo descrito por la accionada, la Corte considera que todos los miembros del comité cuentan con las más altas calidades para conformarlo y llevar a cabo el trabajo que les ha sido encargado. Se destaca que la gran mayoría de ellos cuentan con título de doctorado en esta disciplina.

Este comité se rige por la Directriz sobre los Comités de Investigación y Ética, documento que define los parámetros de evaluación que deben emplearse para aprobar o improbar los proyectos que son sometidos a su estudio. Del documento mencionado se destacan los siguientes aspectos: (i) todos los proyectos investigativos que requieran financiación interna o externa, deben contar con la aprobación del comité como requisito previo para su aceptación institucional; (ii) el propósito de los CIE es garantizar la pertinencia, el rigor metodológico, el acatamiento de las normas éticas de los proyectos y garantizar que estos no tengan consecuencias ambientales o sociales adversas, asegurando el rigor y cumplimiento de estándares nacional e internacionales de investigación; (iii) entre las funciones de los CIE está avalar, rechazar o sugerir modificaciones a los proyectos de investigación que le sean presentados, así como examinar los problemas éticos que puedan surgir de aquellos; (iv) los proyectos que se presentan al CIE para su evaluación deben contar, por lo menos, con el aval del director del departamento al que pertenece el investigador; (v) las decisiones que se toman respecto de los proyectos sometidos a consideración deben consignarse en actas y, en los casos en los que no sean aprobatorias, deben indicarse las razones por las cuales se llegó a esa decisión; (vi) el comité debe evaluar las modificaciones que se le realicen a los proyectos de investigación que se someten a su consideración; (vii) el comité lleva a cabo la evaluación de los proyectos bajo una matriz descrita en detalle en el Anexo No. 4 del escrito de contestación de la demanda, y que incluye una evaluación exhaustiva de aspectos como el estado del arte del proyecto, los aportes y objetivos que pretende alcanzar, la metodología a emplear, la viabilidad del cronograma, etc.; (viii) las decisiones del comité se toman por consenso, y (ix) la Vicerrectoría de Investigaciones es la segunda instancia ante la cual se pueden presentar reclamos por parte de los investigadores a quienes se les ha negado una propuesta, al menos dos veces. A su turno, el Comité Asesor es el encargado de definir aquellos reclamos que versen sobre sesgos o conflictos de interés de los miembros del CIE.

70. En este caso la accionante considera que las observaciones del comité constituyen indicios sobre la supuesta discriminación que sufrió como consecuencia de su discurso feminista y de izquierda. La Sala Plena no comparte la apreciación de la profesora, por cuanto encuentra que los comentarios y calificaciones del CIE que se encargó de evaluar los proyectos de investigación presentados por la profesora Cadahia no se fundaron en sus opiniones y esa circunstancia muestra que no es un indicio de discriminación. Esto ocurre porque: (i) es función de ese órgano colegiado evaluar los proyectos investigativos que se someten a su consideración, con el fin de determinar si cumplen con los requisitos

metodológicos y éticos necesarios; (ii) en ejercicio de esta labor, el comité puede emitir observaciones o comentarios a los proyectos que estudia; en el caso puntual de los cinco proyectos que presentó la profesora Cadahia, no se advierte que ninguno de los comentarios u observaciones que le fueron formulados hubiese sido caprichoso, infundado o denotase una animadversión personal en su contra; (iii) todos los proyectos contaron con el aval del director del departamento, pues de otra forma no podían haberse presentado ante el comité;

(iv) en todas las oportunidades en las que se efectuaron observaciones, se concedió la posibilidad de reformular los proyectos de investigación, en concordancia con las observaciones planteadas, para su posterior aprobación;

(v) la Universidad aprobó tres de los cinco proyectos que la accionante presentó; (vi) la profesora Cadahia contaba con la posibilidad de apelar las decisiones del CIE ante la Vicerrectoría de Investigaciones e, incluso, podía acudir al Comité Asesor para que definiese si existía algún tipo de impedimento sobre alguno de los miembros del Comité evaluador. Esto es relevante, en consideración a la supuesta enemistad que el decano Cardona profesaba hacía la accionante. De acuerdo con el escrito de tutela, la accionante sí acudió a la Vicerrectoría de Investigaciones, y ésta aprobó uno de sus proyectos investigativos. No obstante, nunca acudió al Comité Asesor para ventilar la supuesta enemistad que profesaba en su contra el decano Cardona; (vii) contrario a lo dicho por la accionante, no se puede afirmar que el profesor Cadena, quien asumió la decanatura de la Facultad de Filosofía en agosto de 2018, tuviese una animadversión personal en contra de la accionante, la cual a juicio de la accionante, manifestaba entorpeciendo la aprobación de los proyectos que esta sometía a consideración del comité. Para la Sala, ese hecho no es cierto porque el profesor Cadena hizo parte del Comité de Investigación y Ética durante la totalidad del tiempo que la profesora Cadahia estuvo vinculada a la Universidad Javeriana y, en consecuencia, aprobó cuatro de los cinco proyectos que la accionante presentó ante dicho comité. Se recuerda que las decisiones de ese órgano se toman por consenso . En consecuencia, era necesario el visto bueno del profesor Cadena, tanto en su calidad de decano, como en su condición previa de profesor, para que el comité –en conjunto– aprobase los proyectos de la profesora, como en efecto ocurrió con la mayoría de ellos.

Respecto de la Libertad de Cátedra 71. Por otra parte, cabe anotar que no está demostrado en el proceso que algún funcionario de la Universidad Javeriana hubiese prohibido a la profesora Cadahia expresar públicamente su postura filosófica, política o de género.

Tampoco se probó que le hubiesen impuesto el contenido que debía impartir en sus clases. Por lo tanto, la Sala concluye que no existe relación entre la fecha del despido y el momento en el que la docente manifestó las expresiones que, según ella, fueron censuradas. Los proyectos de investigación se presentaron en distintos momentos a lo largo de su vinculación laboral, desde el segundo semestre del 2017 hasta abril del 2019, al igual que sus entrevistas y expresiones en redes sociales.

Esta Corporación resalta que la profesora Cadahia definió con independencia y autonomía el contenido, las lecturas, trabajos, evaluaciones y la temática de todas las clases que impartió durante el tiempo que trabajó para la Javeriana.

La Universidad no intervino ni la coaccionó para que sus clases tuvieran una temática del supuesto gusto de ese centro de educación superior. Lo anterior indica que la accionada respetó el derecho a la libertad de cátedra de la accionante.

72. La Sala Plena recuerda que, de conformidad con la Sentencia T-588 de 1998 , “la libertad de cátedra es un derecho del cual es titular el profesor o docente (…) La función que cumple el profesor requiere que éste pueda (…) manifestar las ideas y convicciones que según su criterio profesional considere pertinentes e indispensables, lo que incluye la determinación del método que juzgue más apropiado para impartir sus enseñanzas” [330] . Hace parte esencial de este derecho, del que es titular el docente, “el poder legítimo de resistencia que consiste en oponerse a recibir instrucciones o mandatos para imprimirle a su actuación como docente una determinada orientación ideológica” [331] .

Así, la jurisprudencia ha sostenido que la libertad de cátedra es un derecho en virtud de la cual un docente puede plasmar en las clases que imparte, y según su criterio profesional, aquellas ideas, convicciones o métodos que considere necesarios y oportunos para transmitir sus conocimientos. En virtud de esta libertad, todo profesor puede resistirse legítimamente a cualquier intromisión o instrucción que pretenda imponerle una forma particular de transmitir sus enseñanzas, de acuerdo con una ideología, método o pedagogía que el docente no emplearía.

La profesora Cadahia afirma que su despido respondió a sus posturas filosóficas, políticas y de género. Sin embargo, la misma Universidad Javeriana propició su participación en debates políticos con personas de izquierda como el excandidato presidencial y Senador de la República, Gustavo Petro. Así lo detalló el profesor Diego Pineda en su escrito, que obra como prueba dentro del expediente, en los siguientes términos:

“Quiero, finalmente, dejar constancia de un hecho que muy pocas veces se toma en cuenta, pero del que yo mismo fui testigo. A muchos les llamó la atención que en este asunto entrara a opinar el senador, jefe de la oposición y excandidato presidencial Gustavo Petro. Ignoro de dónde provenga o qué tan cercana sea la relación que existe entre Gustavo Petro y Luciana Cadahia, o cuáles sean sus vínculos políticos, intelectuales o personales. Llamo, sin embargo, la atención sobre el hecho que relato a continuación. El lunes 30 de abril de 2018, a las 4:50 pm., fui contactado, vía correo electrónico, por Claudia Marcela Mejía Ramírez, comunicadora de la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad Javeriana, para que ayudara a hacer el contacto con la Prof. Cadahia, pues La Silla Vacía quería entrevistarla ‘como experta en temas de populismo para que plantee su reflexión alrededor de los fenómenos Petro y Duque’. Hice el contacto que me solicitaron y, en efecto, la entrevista tuvo lugar y fue publicada en el portal señalado el 4 de mayo de 2018. Yo la leí a los pocos días y felicité personalmente a la Prof. Luciana por el modo como se había desempeñado en la entrevista. No sé qué efecto haya tenido la entrevista en la relación que pueda existir entre Gustavo Petro y Luciana Cadahia, pero es evidente que él debió sentirse satisfecho con lo dicho por ella, pues su opinión le resulto muy favorable.” [332] A renglón seguido el profesor Diego Pineda afirmó lo siguiente:

“Solo quiero dejar constancia de que, si en la Javeriana existiera la censura por razones políticas, no solo dicha entrevista nunca habría tenido lugar, sino que la Prof. Cadahia seguramente ni siquiera habría llegado a formar parte de su cuerpo docente. Yo personalmente puedo decir que en casi treinta y cinco años que llevo como profesor en la Universidad Javeriana (y he sido profesor en facultades tan distintas como Filosofía, Ciencias Jurídicas, Educación, Teología o Ciencias Económicas y Administrativas) nunca he sido censurado y he podido enseñar libremente lo que he considerado conveniente y he podido expresar mis opiniones sin que nunca haya sido considerado sospechoso, heterodoxo o peligroso.” [333] El profesor Pineda recoge su argumento, respecto de la no censura a la accionante en los siguientes términos:

“No existe una sola prueba o indicio de que la Prof. Cadahia haya sido censurada por sus opiniones o posiciones políticas a lo largo de los casi dos años en que estuvo vinculada a la Universidad Javeriana. Hasta donde yo sé, y teniendo en cuenta el amplio despliegue que el caso ha tenido en los medios, nadie ha ofrecido una sola prueba, un solo caso o un solo indicio de que tal censura se haya presentado.

Pregunto; ¿en qué en concreto se le censuró?, ¿se le impidió publicar algo?, ¿se le prohibió que hablar de algún tema?, ¿se denigró de ella en los medios de comunicación por sus opiniones o posturas políticas? Yo no tengo conocimiento de que haya pasado nada semejante.” [334] 73.

Para la Sala Plena, el hecho de que las autoridades de la Facultad de Filosofía apoyasen y facilitasen la participación de la profesora Cadahia en medios de comunicación, y de la mano de representantes de ciertas posturas políticas, desvirtúan la presunción de que su despido hubiese obedecido a su filiación política, filosófica o de género. La entrevista fue facilitada por el entonces decano Pineda, quien felicitó a la accionante por su desempeño. Aunado a lo anterior, la

Facultad de Filosofía decidió renovar el contrato de trabajo de la profesora Cadahia el 10 de julio de 2018, dos meses después de que se publicase su entrevista con el líder de izquierda Gustavo Petro, el 4 de mayo de ese mismo año, en el portal La Silla Vacía.

En el presente caso, la actora jamás afirmó que la Universidad hubiese controlado la forma o el contenido de las clases que impartió, ni hubiese coaccionado el contenido o el tono de las expresiones que divulgó durante el tiempo que trabajó como docente para la accionada. La profesora Cadahia manifestó –en primera persona– en su escrito del 17 de febrero de 2020 dirigido a esta Corporación que "en ningún momento he hablado de acoso laboral en mi acción de tutela" y continuó diciendo que "no es una acción de tutela sobre el trato que yo recibí mientras fui profesora de la Universidad, lo cual daría lugar a lo que sugiere el magistrado en segunda instancia, sino que su objeto es la vulneración de derechos que implicó el mismo acto de despido".

Conclusiones del presente problema jurídico 74. En conclusión, esta Corporación no encuentra que exista un nexo causal entre las expresiones de la profesora Cadahia, plasmadas en el contenido divulgado a través de redes sociales, entrevistas, libros o publicaciones y su despido. Lo anterior, como quiera que la Universidad: (i) conoció, antes de contratar a la accionante, su postura política, filosófica y de género; (ii) renovó su vínculo laboral, mientras la profesora Cadahia continuó haciendo públicas aquellas expresiones que, según ella, eran odiosas para la Javeriana; (iii) la apoyó y la felicitó por participar en foros y entrevistas con personas consideradas de izquierda, postura que la accionante califica como opuesta a la Universidad Javeriana.

Respecto de los proyectos de investigación, la Sala Plena considera que el trámite de los cinco proyectos presentados por la profesora Cadahia no demuestra la existencia de un nexo causal entre su despido y las expresiones y circunstancias que los rodearon. Lo anterior, por cuanto la Universidad: (i) aprobó tres de los proyectos que la accionante presentó, y (ii) la exigencia de realizar ajustes a algunos de ellos es natural de cualquier proyecto en desarrollo, al tiempo que es un deber del CIE formular observaciones y recomendaciones a aquellas iniciativas que se someten a su estudio.

Recomendaciones que en este caso se advierten razonables. De ahí que no pueda verse todo lo anterior como un acto contrario a los derechos fundamentales de la accionante.

Además, la Corte encuentra prudente que la Universidad haya decidido no fungir como coeditora del libro como "Fuera de sí mismas", pues su autora ya no hacía parte de ese centro de estudios. En todo caso, el libro sí pudo ser publicado por la editorial Herder. En cuanto al proyecto restante, no hay prueba de que la Universidad lo hubiese rechazado rotundamente. En efecto, su aprobación estaba en trámite antes de que la profesora Cadahia fuese separada de su cargo.

Por último, en este análisis de modo, tiempo y lugar de los supuestos indicios propuestos por la demandante, resulta relevante recordar que el proyecto " Republicanismo democrático: el vínculo entre el territorio y derecho en la marcha de los turbantes ", fue aprobado en abril de 2019, a menos de un mes del despido de la profesora Cadahia. Ello desvirtúa la supuesta animadversión personal y constante por parte del último decano de la facultad.

Esta Corporación recuerda que la actividad investigativa del docente, así como su actividad profesoral, no se traducen en un derecho a la inmovilidad laboral.

Así lo ha dicho esta Corporación, en los siguientes términos: "La libertad de cátedra es el derecho garantizado constitucionalmente a todas las personas que realizan una actividad docente a presentar un programa de estudio, investigación y evaluación, que según su criterio se refleja en el mejoramiento del nivel académico de los educandos, y no genera derecho adquirido a la inamovilidad y a la continuidad y permanencia (…)" [335] En consecuencia, el hecho de que la profesora Cadahia presentase ante el CIE aquellos proyectos investigativos de su interés no implicaba un derecho adquirido a la inamovilidad o permanencia en el cargo. Para la conclusión anterior, la Sala parte de la premisa de

que no se le puede imponer en abstracto una carga a las universidades de mantener indefinidamente profesores específicamente considerados, en su plantel.

Finalmente, la Sala Plena no advierte que la Universidad Javeriana hubiese impuesto el contenido o el método de las clases que la accionante impartió o el contenido de las expresiones que divulgó en sus redes sociales. Por el contrario, la profesora no presentó algún indicio dirigido a demostrar que se hubiese restringido su libertad para determinar el contenido y el método de las asignaturas que impartió. En efecto, se demostró que la Universidad no le impuso una ideología o dirección particulares.

Por lo tanto, a juicio de la Sala, los indicios propuestos por la demanda, analizados desde el punto de vista de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron, no permiten establecer una conexión entre la terminación del contrato y el ejercicio de la libertad de expresión de la accionante. Así pues, no pudo demostrarse la inconstitucionalidad del despido de la profesora Cadahia.

75. En síntesis la Sala Plena encontró que el despido de la profesora Cadahia estuvo fundado en distintas razones objetivas que dan cuenta de que la Universidad tenía motivos constitucionalmente válidos para desvincularla de su planta de personal en ejercicio de su autonomía. Del mismo modo, no se probó que existiera un nexo causal entre las expresiones de izquierda y/o feministas de la docente y la decisión de terminar su contrato sin justa causa.

Aunque es inusual que su desvinculación haya tenido lugar a poco tiempo de que venciese el contrato y por una figura más onerosa (el despido con indemnización), la Sala no encontró una conexión temporal o circunstancial entre las expresiones políticas, filosóficas o feministas de Cadahia y su despido.

Estudio del segundo problema jurídico: ¿el despido sin justa causa de la profesora Cadahia por parte de la Pontificia Universidad Javeriana vulneró el derecho a la educación de las estudiantes Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía? La naturaleza y alcance del derecho a la educación 76.

El artículo 67 de la Constitución consagra el derecho fundamental a la educación. Según esta norma, l a educación es un servicio público que está bajo la dirección, coordinación, inspección y vigilancia del Estado, cuya cobertura se debe ampliar progresivamente. Al mismo tiempo, se trata de un derecho que se garantiza a todos los habitantes.

La jurisprudencia constitucional [336] ha caracterizado el derecho a la educación como: (i) un derecho fundamental autónomo del que gozan todas las personas, (ii) que cumple un papel instrumental respecto de los derechos a la vida digna, a la participación, al libre desarrollo de la personalidad, a la cultura, a la escogencia de profesión u oficio, a la igualdad de oportunidades y al trabajo; (iii) también contribuye a alcanzar uno de los fines esenciales del Estado Social y Democrático de Derecho; (iv) que faculta a su titular para reclamar el acceso y la permanencia en el sistema educativo; y (vi) un derecho - deber que genera obligaciones recíprocas entre todos los actores del proceso educativo.

77. En efecto, la educación es un derecho–deber que impone obligaciones a distintos actores. Primero, al Estado, al que corresponde fijar las condiciones necesarias para hacerlo efectivo y ampliar su cobertura progresivamente [337] . Segundo, a las instituciones educativas, que deben respetar los derechos de los estudiantes y asegurar la continuidad del servicio. Tercero, a los alumnos que deciden matricularse en estas instituciones, a quienes corresponde respetar sus reglamentos [338] .

Desde el punto de vista del titular del derecho, la doble condición de derecho y deber de la educación implica que tiene derechos exigibles y deberes que cumplir [339] . En particular, la Corte ha señalado que esta garantía fundamental comporta obligaciones correlativas a cargo de los estudiantes, de cuyo cumplimiento depende la continuidad del derecho. Esto ocurre porque quien incumple las condiciones para su ejercicio debe asumir las consecuencias de tales conductas en el marco de un proceso disciplinario provisto de las garantías constitucionales dispuestas para tal fin. Por lo tanto, el

incumplimiento de las obligaciones del estudiante puede acarrear la reprobación de las materias o la imposición de las sanciones previstas en el reglamento de la institución, las cuales, según la gravedad de la falta, podrán comportar su expulsión del establecimiento educativo [340] .

De otra parte, las instituciones educativas están obligadas a garantizar el acceso y permanencia de los estudiantes. Estos elementos, que se han definido como el núcleo esencial del derecho a la educación, deben orientarse a garantizar su calidad y a abstenerse de restringir u obstaculizar el ejercicio de ese derecho [341] . Lo anterior implica que las instituciones educativas tengan un compromiso con el desarrollo del individuo como fin en sí mismo, a través del acceso al conocimiento, a las artes y, en general, a las distintas manifestaciones de la cultura [342] .

78. En síntesis, el derecho a la educación comporta deberes correlativos a cargo de los estudiantes y, del cumplimiento de aquellos, depende la continuidad de su proceso educativo. Del mismo modo, las instituciones educativas están obligadas a garantizar el acceso y la continuidad del servicio educativo. Ese servicio se debe prestar en condiciones de calidad y debe tener como propósito el desarrollo del individuo.

La Universidad no vulneró el derecho a la educación de las estudiantes Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía 79. Las estudiantes Yepes y Silva solicitaron el amparo de su derecho a la educación, presuntamente vulnerado por la Universidad al haber despedido sin justa causa a la profesora Cadahia. En concreto, manifestaron que la desvinculación de la docente truncó su educación, sus proyectos académicos y su salida al mundo laboral. Lo anterior, porque: (i) ya no podrían tomar clases con ella; (ii) no dirigiría sus tesis de grado, y (iii) no podrían participar en proyectos de investigación bajo su dirección. Además, argumentaron que la desvinculación no supone la mejora en la prestación del servicio de educación, al contrario, disminuye el número de mujeres docentes en la Facultad de Filosofía.

80. La Sala Plena advierte que el derecho a la educación comporta las garantías de acceso, continuidad y permanencia en el sistema educativo. En ese sentido, el derecho a recibir educación de calidad no supone que los alumnos sean educados por algún profesor en particular. En efecto, no existe una obligación correlativa a cargo de las universidades de garantizar que la educación sea impartida por un docente en particular. Tal y como se estableció en los fundamentos jurídicos 30 a 35 de esta sentencia, la nómina de las universidades puede ser modificada, en ejercicio de la autonomía de la institución. Así pues, el hecho de que una universidad despida a un profesor no implica la transgresión del derecho a la educación de sus alumnos.

En este caso, la desvinculación de la profesora Cadahia no viola el derecho a la educación de las accionantes. En efecto, no hay prueba de que la institución educativa hubiese restringido el acceso de Yepes y Silva a sus estudios ni que hubiese interrumpido alguna investigación de la que hicieran parte. Para la Sala Plena, el hecho de que la Universidad haya despedido a la docente no supone la interrupción del servicio público de educación y, por lo tanto, no conlleva la violación de las garantías de acceso y permanencia.

Las accionantes afirman que el despido de la docente no mejora el servicio de educación porque disminuye el número de docentes mujeres en la Facultad de Filosofía. La Sala considera que de la disminución del número de mujeres no se sigue que la calidad de la educación disminuya. Esto es una suposición que nunca fue probada por las demandantes.

La Sala concluye que el despido de la profesora María Luciana Cadahia no vulnera el derecho a la educación de las accionantes Yepes y Silva. Análisis del tercer problema jurídico: ¿la Pontificia Universidad Javeriana violó el derecho a la libertad de expresión de Manuela Yepes Benjumea al supuestamente prohibirle que convoque a sus compañeros para llevar a cabo un plantón? El debido proceso como límite a la autonomía universitaria 81.

En distintas decisiones, la Corte ha estudiado casos en los que se discute la violación de los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria como consecuencia de la aplicación de los reglamentos de las instituciones de educación superior. En particular, ha establecido que la competencia para imponer sanciones disciplinarias es reglada. De esta

manera, las conductas deben estar previamente determinadas en el manual respectivo y la imposición de sanciones está restringida por la garantía de los derechos al debido proceso y de defensa [343] .

En particular, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, aunque no es posible exigir a las universidades que adelanten los procesos disciplinarios con la rigurosidad que se predica de los procesos judiciales, es claro que estos deben respetar las garantías mínimas del debido proceso [344] . En ese orden de ideas, la Corte ha definido seis presupuestos básicos que deben ser respetados cuando una institución universitaria ejerza su facultad sancionatoria [345] , a saber:

(i) La institución debe tener un reglamento, vinculante para toda la comunidad educativa y este debe ser compatible con la Constitución y, en especial, garantizar los derechos fundamentales.

(ii) En dicho reglamento se deben describir los hechos o conductas sancionables. (iii) Las sanciones no pueden aplicarse de manera retroactiva.

(iv) La persona debe contar con garantías procesales adecuadas para su defensa con anterioridad a la imposición de la sanción. (v) La sanción debe corresponder a la naturaleza de la falta cometida, de tal manera que no se castigue disciplinariamente lo que no ha sido previsto como falta disciplinaria (u na falta exclusivamente disciplinaria no podría dar lugar a una sanción típicamente académica o administrativa).

(vi) La sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta. [346] 82. Además, este Tribunal ha identificado las etapas que deben observarse para que el proceso sancionatorio seguido contra un estudiante se considere “ debido ” [347] . Al respecto, la Corte ha precisado:

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas susceptibles de sanción. (ii) La formulación verbal o escrita de los cargos imputados, en los que consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional del comportamiento.

(iii) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. (iv) La indicación del término con que cuenta el acusado para formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas allegadas en su contra y aportar las que considere pertinentes.

(v) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente. (vi) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

(vii) La posibilidad de que el acusado controvierta, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes.

[348] Por lo tanto, las instituciones de educación superior tienen la obligación de garantizar el derecho al debido proceso. En particular, los procedimientos sancionatorios deben cumplir con las etapas antes descritas porque permiten que la persona investigada ejerza el derecho de defensa. En ese orden de ideas, “(…) la importancia de un proceso de esta índole radica fundamentalmente en la posibilidad de que se dé una defensa material por parte del acusado, que se le permita rendir sus descargos y así mismo pueda controvertir y aportar las pruebas que considere pertinentes” [349] .

83. En conclusión, la autonomía universitaria está limitada por el deber de observar los mandatos constitucionales y, en especial, de respetar los derechos fundamentales al debido proceso y de defensa de los estudiantes. La eficacia de estas garantías exige el cumplimiento de requisitos sustantivos para el ejercicio de la actividad disciplinaria al interior de los establecimientos educativos.

La libertad de expresión de los estudiantes universitarios 84. En distintas ocasiones, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el derecho a la libertad de expresión al analizar casos en los que estudiantes han sido sancionados por manifestar su opinión en contra de universidades, tanto públicas como privadas. Sobre este tema ha fijado cuatro reglas:

Primera regla . Aunque, en principio, las universidades no pueden impedir la realización de reuniones pacíficas o sancionar a quienes las convocan, éstas deben seguir el debido proceso siempre que pretendan disciplinar a miembros de la comunidad educativa que, en el marco de una reunión o manifestación, puedan haber incurrido en una falta disciplinaria [350] .

Segunda regla . Cuando las universidades amenazan con sancionar a los estudiantes que pretenden reunirse y manifestarse pacíficamente para defender la calidad de la educación, con el propósito de desincentivar el ejercicio de la libertad de expresión, exceden el ámbito de la autonomía universitaria [351] .

Tercera regla . La manifestación crítica respecto a las políticas académicas y administrativas de universidades por parte de sus estudiantes está constitucionalmente protegida. En consecuencia, sancionar las críticas respetuosas que los estudiantes formulan con el fin de mejorar la calidad de la educación es una forma de censura [352] .

Cuarta regla . Cuando un estudiante universitario exterioriza su pensamiento contra las autoridades de la institución de manera ostensiblemente descomedida e irrespetuosa, actúa por fuera del ámbito de protección al derecho a la libertad de expresión. El estudiante puede expresar objeciones y críticas, si hubiere razón para hacerlo, pero sin incurrir en ilegítimo desdoro, a través de expresiones soeces [353] .

85. En síntesis, los estudiantes pueden expresar sus opiniones, asociarse o reunirse con ese propósito y ser oídos en sus demandas e inconformidades. La libertad de expresión de los estudiantes supone un límite a la autonomía universitaria en la medida en que: (i) las universidades no pueden imponer sanciones a quienes han participado o deseen participar en manifestaciones pacíficas, (ii) las instituciones de educación superior no pueden amenazar a sus estudiantes con sancionarlos para evitar que se reúnan y manifiesten para cuestionar las políticas administrativas, (iii) sancionar las críticas respetuosas que los estudiantes formulan con el fin de mejorar la calidad de la educación es una forma de censura , y (iv) las universidades están facultadas para sancionar manifestaciones ostensiblemente descomedidas e irrespetuosas, en las que el estudiante actúa por fuera del ámbito de protección al derecho a la libertad de expresión .

La Universidad vulneró el derecho a la libertad de expresión de Manuela Yepes Benjumea 86. De los hechos descritos en la tutela, la contestación de la accionada y las múltiples intervenciones y respuestas allegadas en sede de revisión, está probado que tras el despido de Cadahia algunos estudiantes de la Facultad de Filosofía pensaron hacer un plantón pacífico para apoyar a la profesora. Por esa razón, el 30 de mayo de 2019 a las 11:00 am, la estudiante Manuela Yepes Benjumea pidió, a través del grupo de Facebook denominado “ Estudiantes de Filosofía – Pontificia Universidad Javeriana ” lo siguiente:

“a todxs (sic) su opinión respecto de convocar el martes a plantón y a pintar trapos en la facultad, con el fin de esclarecer las razones que impulsaron el despido” .

Acto seguido, a las 11:38 am, el Vicerrector del Medio Universitario envió un correo electrónico a la estudiante Yepes Benjumea, en el que le solicitó dirigirse a su oficina con carácter “ urgente y prioritario ”. La estudiante llegó a la cita junto con su compañero Matías Troconis, quien quería acompañarla y participar en el plantón. Sin embargo, no se permitió el ingreso del estudiante Troconis.

En la reunión, el Vicerrector del Medio Universitario, Luis Sarasa Gallego S.J. (i) prohibió la realización del plantón, con el argumento de que “no se habían atendido las directrices para el uso de espacios abiertos y comunes en el campus” [354] y (ii) al ver la postura abiertamente crítica respecto del despido de la profesora Cadahia, consideró oportuno que la

estudiante recibiera asesoría y acompañamiento psicológico con el fin de que entendiera que la Universidad no podía revelar nada relacionado con la desvinculación de esta docente.

87. La Sala Plena recuerda que, tal y como se explicó en el fundamento jurídico 4 de esta sentencia, esta Corporación cuenta con facultades ultra o extra petita cuando advierta hechos que "sin ser expuestos como fundamento del amparo solicitado, deben ser objeto de pronunciamiento, por estar vulnerando o impidiendo la efectividad de derechos de rango constitucional fundamental" [355] .

En uso de estas facultades, la Sala encuentra que los hechos descritos comportan la violación del derecho fundamental a la libertad de expresión de la estudiante Yepes, por las siguientes razones:

Primero , porque la estudiante fue citada a comparecer ante una autoridad de la universidad para evitar una manifestación del pensamiento y una forma de expresión válida constitucionalmente. La estudiante fue llamada a presentarse en la oficina de esa autoridad "con carácter urgente" , a través de un correo electrónico en el que no constaba ninguna razón para la reunión, pero que posteriormente fue develada.

La citación es la siguiente, de acuerdo con el escrito de respuesta al auto de pruebas 296 emitido por esta Corporación. El asunto del correo electrónico es "Citación del Vicerrector del Medio".

"Estimada Manuela: "Buenos días, le pido el favor de pasar a la Vicerrectoría del Medio ubicada en el 5 piso del edificio Emilio Arango, S.J. es de carácter urgente y prioritario así que la estaré esperando en mi despacho. Por otro lado le solicito me confirme sus números de contacto, ya que le he marcado y no he logrado comunicarme con usted.

"Cordialmente, "Luis Guillermo Sarasa Gallego S.J. Vicerrector del Medio Universitario Cra. 7ª No 40-62 Piso 5º, Edificio Emilio Arango, S.J.

Bogotá D.C., Colombia S.A. PBX: (57-1) 3208320 Ext.: 2172 lgsarasa@javeriana.edu.co" [356] La Sala considera que la referida citación fue intempestiva e intimidante. Si bien es cierto que las universidades pueden coordinar citas con sus estudiantes sin que medie un proceso disciplinario, la Sala Plena reprocha que la Universidad no le haya indicado a la estudiante el motivo de la reunión al momento de citarla.

Esta Corporación resalta que la universidad omitió manifestar, si quiera de forma breve, sumaria y concisa, alguna razón que motivara la citación de la estudiante. Esto provocó angustia en la estudiante, más aún porque la citación anotada provino de una figura de autoridad en la administración de la universidad y se hizo con carácter urgente. Para la Sala no es un asunto menor la preocupación y angustia que puede experimentar una joven estudiante ante una cita con estas características.

En este caso, la estudiante tuvo que presentarse ante el Vicerrector del Medio Universitario sin conocer la motivación de la reunión. Para la Sala, la falta de información sobre la razón por la cual fue llamada a la oficina de esa autoridad tiene una clara intención intimidatoria y de censura.

En efecto, el Acuerdo No. 567 [357] , por medio del cual el Consejo Directivo de la Universidad Javeriana actualizó el Reglamento de Estudiantes, consagra en su Capítulo VI el proceso que debe seguirse ante una eventual falta cometida por un estudiante. Si la Universidad consideraba que la estudiante Yepes había incurrido en una falta, debió haber seguido el procedimiento que ella misma consagró en el referido acuerdo para evaluar las eventuales ofensas disciplinarias cometidas por sus estudiantes. Si bien es cierto que la Universidad nunca inició un proceso disciplinario en contra de la estudiante Yepes y que las autoridades universitarias sí pueden comunicarse con sus estudiantes sin que medie ese trámite, lo cierto es que, por el contenido de la reunión con el Vicerrector, se concluye que la intención de la reunión era reprochar una conducta de la estudiante Yepes.

Ocurre que el Vicerrector del Medio Universitario acusó a la estudiante Yepes de incumplir el protocolo establecido por la Universidad para llevar a cabo manifestaciones en sus instalaciones. Dicho de otra manera, la acusó de hacer caso omiso a un reglamento que, en su calidad de estudiante, estaba obligada a acatar. La misma Universidad afirmó que ese era el objetivo de la reunión, mediante memorial dirigido a esta Corporación el 18 de septiembre de 2020, en respuesta al auto de pruebas 296 de 2020, así:

1.2. ¿Cuál fue el objeto de la reunión? "El objetivo de la reunión era averiguar por qué se hacía una convocatoria a un plantón sin el debido permiso de la Universidad, de conformidad con las 'Directrices y procedimientos para el uso de espacios abiertos o comunes en el Campus Universitario' contenidos en el Anexo a la Circular 1, documento que al formar parte de las diferentes normas y reglamentos de la Universidad es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la comunidad educativa." [358] La descripción anterior podría referirse a situaciones como las previstas en el Numeral 122 del Reglamento de Estudiantes, el cual señala que:

" [c] onstituyen faltas leves aquellas que implican el incumplimiento de los deberes del estudiante establecidos en este reglamento y que no estén expresamente definidas como faltas graves o gravísimas. Igualmente constituyen faltas leves el incumplimiento de disposiciones aprobadas por autoridad competente y divulgada antes de la ocurrencia de la falta" [359] .

A su turno, el numeral 132 del aludido Reglamento de Estudiantes establece que, cuando el Director del Programa Académico al que pertenece el estudiante tenga conocimiento de la comisión de una falta leve, citará al estudiante para comunicarle en un proceso verbal, los cargos y las consecuencias de sus actos.

Oídos los descargos, procederá a aplicar la sanción correspondiente si hubiere a ello lugar o cesará el procedimiento. A partir del objetivo que describió la Universidad en su memorial del 18 de septiembre, cual era acusar a la estudiante Yepes de incumplir los reglamentos de la Universidad en materia de uso de espacios comunes, salta a la vista que la accionada no adelantó un procedimiento disciplinario. Esta circunstancia evidencia que la intención de la institución no era sancionarla sino intimidarla, con el fin de prevenir que llevara a cabo el plantón en apoyo a la profesora Cadahia. Esto supone una transgresión del derecho a la libertad de expresión de la estudiante Yepes Benjumea. Esta vulneración se concreta en dos circunstancias.

En primer lugar, el correo electrónico de citación debió mencionar que la razón de la reunión era el supuesto incumplimiento de las 'Directrices y procedimientos para el uso de espacios abiertos o comunes en el Campus Universitario'.

No obstante, como ya se dijo, esto no fue informado a la accionante. En consecuencia, acudió a lo que pareció ser una audiencia de cargos sin contar con información que le permitiera comprender lo que sucedía.

En segundo lugar, el Vicerrector Sarasa acusó a la estudiante Yepes de incumplir los reglamentos de la universidad e individualizó su supuesta responsabilidad por este hecho sin haber adelantado el trámite establecido para el efecto. Esto sucedió en los siguientes términos:

" d. Individualización de mi responsabilidad de cualquier posible plantón. El Vicerrector afirma que va contra el reglamento, sin explicar a qué artículos se refería, convocar a eventos de este tipo sin la autorización de la Universidad y que 'al ser una institución privada, como una casa, no se pueden hacer reuniones sin pedir permiso'. Me advierte que, si se llegara a realizar el evento, 'yo sería la primera responsable de incumplimiento' y tendría que asumir las consecuencias porque era yo la que aparecía en las publicaciones. El Vicerrector había decidido, de manera arbitraria, sin pruebas ni ningún fundamento, sino tan solo por un comentario en redes sociales determinar que 'yo sería responsable', lo cual implicaba ejercer su poder sobre una estudiante mujer para exponerme y sancionarme públicamente en caso de que lleváramos a cabo el plantón pacífico. Tras estas clases de declaraciones me sentía atrapada, a solas con una

autoridad, dentro de una lógica policial desmedida y que me parecía exceder con creces las funciones de un Vicerrector del Medio Universitario. Daba igual lo que yo dijera, el Vicerrector ya había decidido identificar el plantón con una acción violenta, responsabilizarme a mí y tomar medidas en mi contra en caso de que el evento tuviera lugar." [360] Para esta Sala, existen elementos probatorios suficientes para concluir que la Universidad vulneró el derecho a la libertad de expresión de la estudiante Yepes. La accionada decidió no seguir el procedimiento previsto en el Reglamento de Estudiantes, cuando la citó para señalarle que estaba cometiendo una falta, al incumplir con las directrices de uso de espacios abiertos. Para esta Corporación, la intención real de las autoridades universitarias no era sancionar a la estudiante sino coaccionarla, por fuera de los procedimientos y reglamentos universitarios , para que no llevase a cabo ninguna manifestación a favor de la profesora Cadahia.

Segundo , porque las expresiones, el tono y la forma empleados por el Vicerrector del Medio Universitario buscaban intimidar ilegítimamente a la estudiante Yepes Benjumea, con el fin de presionarla para impedir que expresara libremente su disenso respecto de la decisión de la Universidad de separar de su cargo a la profesora Cadahia.

La Sala Plena destaca que, a pesar de que Yepes quiso acudir a la reunión con el Vicerrector en compañía de un compañero, no se permitió su ingreso. Así pues, la joven accionante, que no conocía el motivo de la reunión, fue obligada a entrar sola. Esta situación demuestra que el contexto de la reunión puso a la estudiante en una posición vulnerable, con el propósito de generarle miedo y disuadirla de convocar al plantón. Así pues, el hecho de que la accionante tuviera que entrar sola a la oficina del Vicerrector del Medio Universitario a una reunión cuyo propósito desconocía, supone una actitud intimidatoria por parte de la autoridad universitaria, que violó el derecho a la libertad de expresión de Yepes.

Mediante auto de pruebas 296 de 2020, esta Corporación le solicitó a la estudiante Yepes Benjumea que explicase las razones por las que el 'plantón' a favor de la profesora Cadahia no se llevó a cabo. La estudiante respondió en los siguientes términos:

"Ahora bien, las razones por la cual "(sic) no logramos organizar el plantón la (sic) expusimos públicamente en un comunicado (…) No obstante, puedo expresar que estuvo directamente vinculada con la intimidación, temor y obstrucción que experimentamos ante el modo de proceder del Vicerrector del Medio Universitario Luis Guillermo Sarasa Gallego S.J con mi persona. Es decir, Sarasa, o allegados suyos, investigaron en redes sociales a nuestro grupo de reciente constitución que era autónomo de la institución, seleccionaron mi nombre a raíz de un post de Facebook que publiqué allí y usaron el poder de la Vicerrectoría del Medio Universitario, sin aparente mediación de mi Facultad y a partir de conjeturas personales por parte del Vicerrector Sarasa, para obtener mi correo electrónico, mi número de teléfono y el de mi familia en un plazo de menos de dos horas de la publicación de mi comentario." [361] En ese mismo documento, la estudiante Yepes Benjumea explicó las circunstancias de modo, tiempo y lugar que rodearon su reunión con el Vicerrector Sarasa "para que se pueda hacer una idea más ajustada de por qué tanto yo como mis compañeros experimentamos temor ante el accionar del Vicerrector del Medio Universitario y desistimos del plantón pacífico…" [362] Para la Sala Plena es totalmente reprochable, no solo la intimidación a la que fue sometida la estudiante Yepes Benjumea sino también su familia. En el referido escrito de respuesta al auto de pruebas 296, Yepes detalló lo siguiente:

" 11:45h: conozco de la reunión por las llamadas de la Vicerrectoría del Medio que mi mamá ha recibido a su teléfono celular. Recibo una llamada de mi mamá (Adriana Benjumea) al teléfono de un amigo con el que me encontraba en ese momento porque mi celular se había perdido días antes. Ella me comunica, notablemente alarmada, que la vicerrectoría de la Universidad Javeriana la ha estado llamando insistentemente, y que ella ha atendido dos (2) de esas llamadas, en la que una mujer que se identifica como la secretaria del Vicerrector del Medio Universitario Luis Sarasa S.J., le informa en tono perentorio que el señor Vicerrector está buscando a su hija Manuela y que necesita comunicarse urgentemente con ella. En las dos llamadas, la secretaria repite a mi mamá que el Vicerrector Luis Sarasa Gallego S.J:

“ · Ha estado buscando a su hija insistentemente por teléfono y correo electrónico y sigue sin lograr comunicarse. “ · Ha cancelado absolutamente todo y ha movido su agenda para mañana, para poderse reunir con ella ese mismo día, lo más pronto posible.

“ · Necesita una ‘confirmación de la hora exacta en la que Manuela se reunirá ese mismo día con el vicerrector.’ “Mi mamá accede, por la preocupación y la insistencia, a dar una hora tentativa para la cita y se define la hora de la reunión:

12:30PM . “En las dos ocasiones que mi mamá le pregunta, justificadamente asustada, si ha pasado algo grave con su hija, la secretaría responde ‘que no ha pasado nada que el Vicerrector necesita reunirse con ella urgentemente pues no contesta las llamadas ni el correo que el vicerrector ya ha enviado’, cabe resaltar que había transcurrido menos de una hora desde que el Vicerrector tomara la decisión de contactar conmigo (sic) y que mi mamá tuviera esa clase de conversación con la secretaria.” [363] Esta Corporación rechaza las actuaciones desplegadas por la Universidad Javeriana, a través del Vicerrector Sarasa, tendientes a infundir miedo, preocupación y zozobra, no solo en la estudiante Yepes sino también en su familia. Esta situación se ve agravada ante la continua e injustificada renuencia del Vicerrector y de sus subordinados de informar a la estudiante la razón por la cual fue citada y contactada con tan excepcional insistencia.

Tercero , porque a pesar de que durante la reunión la alumna explicó que la publicación de Facebook buscaba evaluar la posibilidad de convocar a plantón pacífico para pintar trapos y pedir a la Universidad una razón sobre el despido de la docente, el Vicerrector del Medio Universitario prohibió su realización.

De este modo, la autoridad universitaria censuró su libertad de expresión, materializada en una manifestación pacífica, que discierne de la institución, antes de que se concretara su realización. Este hecho conlleva la censura a un discurso especialmente protegido: la crítica respetuosa y pacífica a las universidades. En este caso, el vicerrector impidió a la estudiante convocar a la comunidad académica a expresar su opinión sobre los asuntos que la afectan y, así, violó el derecho a la libertad de expresión.

Sobre este punto, la Sala resalta que no es razonable sostener, como lo hizo la Universidad, que la conducta del vicerrector estuvo fundada en que no habían atendido las directrices para el uso de espacios abiertos y comunes en el campus [364] . La publicación realizada por la estudiante Yepes en el grupo de Facebook estaba dirigida a averiguar la opinión de sus compañeros en relación con la convocatoria a un plantón. Inmediatamente después de la publicación, la estudiante fue citada a presentarse ante el Vicerrector y en esa reunión le prohibió hacer cualquier convocatoria para manifestarse. Así pues, es claro que para ese momento Manuela Yepes Benjumea no tenía que haber agotado los requisitos para el uso de espacios abiertos y comunes en el campus porque los estudiantes aún no habían decidido realizar el plantón. Todo esto llevó a que, ante la intimidación y el temor, la solicitud nunca se presentara.

Cuarto , la Universidad Javeriana vulneró el derecho a la libertad de expresión (como manifestación de la libertad de pensamiento) de la estudiante Yepes Benjumea al rehusarse a escuchar su voz disidente, respecto de las decisiones que las autoridades universitarias tomaron sobre el vínculo laboral de una de sus profesoras. El derecho a la libertad de expresión no solo implica la libertad propia para difundir ideas. Simultáneamente, “permite escuchar la diversidad de expresiones, opiniones e inconformidades que enriquecen la democracia, el pluralismo y la participación” [365] . De esta manera, la accionada vulneró el derecho fundamental a la libertad de expresión de la accionante Yepes Benjumea, pues se rehusó a escuchar una opinión o inconformidad que pretendía disentir, mediante medios pacíficos, de una decisión institucional con la que no estaba de acuerdo.

Quinto , el ofrecimiento de asesoría psicológica a la estudiante es una forma de censura que debe ser reprochada. La decisión de la estudiante Yepes de evaluar la posibilidad de convocar a sus compañeros a congregarse y manifestar sus opiniones fue vista por la Universidad como una actitud emocional que debía contar con apoyo psicológico. En concreto,

el Vicerrector del Medio Universitario explicó que la Javeriana no estaba obligada a dar explicaciones a sus estudiantes sobre sus decisiones administrativas y, por esa razón, estos no debían manifestarse sino acudir al psicólogo para poder manejar las emociones causadas por la salida de la profesora.

Ese mismo día, con posterioridad a la reunión, el Vicerrector del Medio Universitario envió otro correo a Manuela Yepes Benjumea a través del cual la citó a una reunión con el psicólogo. El contenido de la charla con el Vicerrector demostró la actitud intimidatoria y prohibitiva de la institución en relación con una posible manifestación pacífica por parte de los estudiantes. De este contexto, es posible deducir que la citación de la estudiante para acudir al psicólogo con el fin de manejar sus emociones y su actitud crítica fue también una forma de censura ante la intención exteriorizada de convocar a un plantón pacífico para cuestionar las razones del despido de la profesora Cadahia.

88. Esta Corporación encuentra reprochable la decisión de citar a la estudiante Yepes a una reunión con un psicólogo institucional. Para la Sala Plena, no es de recibo lo expresado por la institución al manifestar, en su memorial dirigido a esta Corporación del 18 de septiembre de 2020, que "[v]ista la alteración de la estudiante y de lo que relató sobre su posición, el Padre Luis Guillermo Sarasa Gallego, S.J. en calidad de Vicerrector del Medio Universitario consideró oportuno brindar asesoría y acompañamiento a la estudiante Manuela Yepes Benjumea (…) con el fin de que entendiera que no podíamos relevar asuntos propios de la desvinculación legal de un trabajador en aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo".

La estudiante Yepes Benjumea, en respuesta al Auto de pruebas 296 emitido por esta Corporación, manifestó lo siguiente respecto de la imposición del Vicerrector Sarasa de asistir a una cita de ayuda psicológica.

No asistiría a la cita debido a: "a. Mi propio temor de pasar, sola y con un doctor desconocido, por otra reunión que yo no había pedido, tan extenuante y en un contexto intimidatorio, pues no tendría lugar en un consultorio regular sino en la misma Vicerrectoría del medio.

"b. La forma en que el Vicerrector nos impuso la necesidad de pensar nuestro descontento como un 'duelo o pérdida' personal irremediable. Tuve la impresión, junto con mis compañeros, de que no sería una cita de atención psicológica pensada para ayudarnos sino que, todo lo contrario, seguiría la línea que 'sugirió' el Vicerrector Sarasa S.J.: dejar la supuesta 'rabia y la violencia' que nos atribuía sin fundamento;

"c. Asistir a dicha cita habría profundizado el sentimiento de inseguridad y soledad que sentimos los estudiantes en aquel momento ante la serie de acciones persecutorias y opacas que iniciaron con el despido de la profesora Luciana Cadahia. Consideré lo más seguro y apropiado para mí en ese caso declinar la propuesta de charla psicológica." [366] La estudiante le comunicó directamente al Vicerrector que no asistiría a la reunión que este mismo le agendó con el psicólogo Dr. Roberto Vela Mantilla.

El apoyo psicológico que se pretendió imponer a la estudiante Yepes agrava la vulneración de su derecho a la libertad de expresión. Lo anterior, por cuanto: (i) implícitamente lleva inmerso un juicio sobre la decisión libre de la estudiante Yepes de expresarse a favor de la profesora Cadahia. Concretamente, supone que tal decisión y su indignación ante el despido, requieren de atención psicológica por tratarse de una condición emocional que requiere de ayuda especializada para poder ser controlada. En otras palabras, la 'ayuda' psicológica tiene como objetivo hacer entrar en razón a la estudiante Yepes para que, cuando esté tranquila, entienda que no debe cuestionar las determinaciones de la Universidad Javeriana y que no hay lugar a protestar contra tales decisiones; (ii) limita el derecho a la libertad de expresión de la estudiante Yepes, pues la ayuda psicológica apunta a modificar su comportamiento. En efecto, la Universidad pretendió que su alumna conversara con un profesional que "razonara" con ella e impidiera que materializara sus planes de convocar a un plantón, al hacerle entender por qué no debía cuestionar las decisiones de las autoridades de la Universidad, y (iii) la censura y consecuente citación para recibir acompañamiento psicológico tuvieron como efecto

suprimir cualquier otra expresión futura de la estudiante Yepes o de sus compañeros, porque dichas medidas tenían por objeto demostrarle cuáles serían las consecuencias si llegase a cuestionar, aún pacíficamente, cualquier decisión que tomase la Universidad Javeriana.

89. Para la Sala Plena, las acciones desplegadas por el Vicerrector son todavía más reprochables por el efecto que tienen, no solo en la estudiante Yepes, sino en la comunidad universitaria en general.

La Corte Suprema de los Estados Unidos ha empleado la doctrina del "efecto escalofriante" o chilling effect para decidir casos en los que se estudia la presunta vulneración del derecho a la libertad de expresión consagrado en la Primera Enmienda de la Constitución de ese país. En casos como Baggett v.

Bullitt [367] (1964) o Lamont v. Postmaster General [368] (1965) la Corte Suprema de los Estados Unidos declaró inexequibles leyes que suponían la vulneración de los derechos a la libertad de expresión, en el primer caso, de profesores y funcionarios de la Universidad de Washington y, en el segundo, funcionarios de la Oficina Postal de es país. En ambos asuntos, ese alto tribunal determinó que la censura de la libertad de expresión tiene un chilling effect o 'efecto escalofriante', cual es el de desmotivar, inhibir o cohibir a otras personas a expresarse libremente, dada la represión que pueden sufrir por parte de las autoridades.

En otras palabras, las decisiones represivas que emprenden tanto autoridades públicas como privadas para silenciar las expresiones o el discurso de una persona en particular no sólo tienen efectos respecto de esa persona, sino también en aquellas que lo rodean. Estas personas, comunidad o grupo pueden desarrollar miedo, duda, incertidumbre o vacilación a la hora de expresarse libremente, como consecuencia de la censura de la que fue víctima una persona cercana o alguien con quien comparten cierto interés, profesión, credo o postura política o filosófica.

En resumen, el 'efecto escalofriante' puede definirse como el miedo, la incertidumbre, duda o coerción que experimentan cierto grupo, personas o entorno, luego de conocer que otro individuo fue censurado, reprimido o castigado por ejercer su derecho a la libertad de expresión. Así, tales personas o cierto entorno se cohibirán de expresarse con libertad pues sentirán miedo de ser censuradas tal y como lo fue ya otra persona que expresó una idea o un discurso que fue reprochado o castigado por una autoridad pública o privada.

Esta figura jurídica ya fue reconocida por la Corte Constitucional, mediante la ya citada Sentencia T-362 de 2020 , en los siguientes términos:

"Toda limitación a la libertad de expresión implica la pérdida de una oportunidad; y toda decisión de excluir un discurso de la libertad de expresión, supone el ejercicio de un poder de calificación en cabeza de una autoridad, cuyo ejercicio supone un riesgo inevitable; el de privilegiar los valores y la subjetividad del decisor. En la misma dirección, estas limitaciones generan un efecto a futuro, en el sentido de disuadir la difusión de información (chilling effect)." [369] En efecto, en el trámite de revisión se demostró que las actuaciones emprendidas por el Vicerrector Sarasa tuvieron un efecto disuasivo hacia el futuro en los demás miembros de la comunidad universitaria. Así lo manifestó la estudiante Yepes Benjumea en su escrito de respuesta al auto de pruebas 296 emitido por esta Corporación:

"e. Cuando le transmití todo esto a mis compañeros, sentimos tanto temor y malestar que sabíamos que cualquier cosa que hiciéramos sería malinterpretada por la Universidad y, seguramente, orientada a ser leída desde una narrativa de violencia. Temimos, sobre todo, por las consecuencias específicas que yo pudiera sufrir al ser identificada por las autoridades de la Universidad como 'la responsable de todo lo que pase'. Debido a que esta precisamente una narrativa tal de confrontación y violencia era contrario a nuestro espíritu y que, además, no queríamos que se nos identificara de esa manera, sino que, por el contrario, buscábamos poner en evidencia nuestros valores democráticos, pacíficos y racionales en la exposición pública de nuestro malestar, decidimos no llevar a cabo la acción pacífica del plantón.

Sentimos que usarían esa acción como una excusa para menospreciar aún más nuestras palabras y nuestras demandas de transparencia ante el despido de la profesora Cadahia".

[370] En el presente caso, la Corte considera que la decisión de la Universidad Javeriana es una forma de censurar a la estudiante Yepes. No sólo porque las acciones desplegadas para silenciarla y evitar la realización del plantón suponen una vulneración de su derecho fundamental a la libertad de expresión, sino por el "efecto escalofriante" que tal acto de censura tiene sobre los demás estudiantes y miembros de esa comunidad académica. El hecho de que la accionada hubiese censurado a la estudiante Yepes tiene como consecuencia disuadir a otros estudiantes de expresarse en contra de aquellas decisiones de las autoridades universitarias con las que estén en desacuerdo. Para la Sala Plena no existe ninguna razón que justifique la censura de la que fue víctima la estudiante Yepes, al tiempo que no admite los efectos que ese acto de censura tiene para el resto de la comunidad universitaria .

Esta Corporación reconoce que los estudiantes y demás miembros de una comunidad académica deben cumplir con los manuales y reglamentos establecidos por las autoridades de tal comunidad, para garantizar una convivencia armónica entre sus partícipes. Estos reglamentos pueden incluir legítimamente una serie de procedimientos para llevar a cabo, por ejemplo, una protesta al interior de las instalaciones de una universidad. Sin embargo, la existencia u observancia de tales manuales y reglamentos no puede servir para censurar la libertad de expresión, al disfrazar la intención de callar una manifestación de disenso protegida constitucionalmente.

90. Ahora bien, la Sala advierte que en este caso se configura una carencia actual de objeto por daño consumado, respecto de la violación del derecho a la libertad de expresión de la estudiante Manuela Yepes Benjumea. La Corte Constitucional ha establecido que la decisión del juez de tutela carece de objeto cuando: (i) al momento de proferirla, ha cesado la acción u omisión que originó la solicitud de amparo, o (ii) se materializó el daño que se buscaba precaver. Esta Corporación determinó mediante las Sentencias T-149 de 2018 [371] y T-058 de 2021 [372] que existen tres circunstancias que pueden derivar en la carencia actual de objeto, a saber: (i) el hecho superado; (ii) el daño consumado, o (iii) el hecho sobreviniente.

De acuerdo con la Sentencia T-699 de 2008 [373] , se está ante la carencia actual de objeto por daño consumado cuando ya ocurrió el daño cuyo acaecimiento se pretendía prevenir mediante la tutela. Textualmente, esta Corporación ha establecido que el daño consumado ocurre cuando "la amenaza o la vulneración del derecho fundamental han producido el perjuicio que se pretendía evitar con la acción de tutela" [374] .

A partir de lo anterior, la Corte Constitucional considera que existe un daño consumado respecto de la vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión de la estudiante Yepes Benjumea. Tal y como se advirtió en las consideraciones anteriores, su intención era liderar y llevar a cabo una manifestación de apoyo a la profesora Cadahia, justo después de su despido. Su intención también era llamar la atención de la comunidad universitaria respecto de lo ocurrido y hacer visible su desacuerdo. Sin embargo, han transcurrido tres años desde el momento en el que ocurrieron esos sucesos. La Sala considera entonces que el hecho de que la Universidad Javeriana hubiese impedido la realización del plantón en el momento en el que la estudiante Yepes pretendió hacerlo violó su derecho a la libertad de expresión y el paso del tiempo hace que cualquier orden que pretenda remediar esa situación sea inane, razón por la cual se configura un daño consumado.

Realizar el plantón pretendido en este momento carece de razonabilidad por las siguientes razones: (i) se trata de hechos ocurridos hace tres años; (ii) en consideración a lo anterior, probablemente se ha roto el vínculo académico que la profesora Cadahia sostenía con quienes pretendían manifestarle su apoyo; puede que los estudiantes a quienes ella dictó clase ya hayan culminado sus estudios o no hagan parte de la Facultad de Filosofía, por cualquier motivo; (iii) en la actualidad, carecería de sentido que la estudiante Yepes exteriorice su molestia ante la imposibilidad de realizar su tesis o

tomar clases con la profesora Cadahia, y (iv) en cualquier protesta suele haber una correlación de inmediatez entre el hecho que la motiva y el momento en el que se realiza; lo anterior con el fin de tener un impacto, manifestar el descontento y generar la reflexión inmediata en el destinatario.

Por estas razones, la Corte considera que existe una carencia actual de objeto por daño consumado. 91. En síntesis, la citación irregular de la estudiante Yepes, las condiciones en las que se llevó a cabo la reunión con el Vicerrector, la prohibición expresa para convocar a un plantón y la imposición de la cita con un psicólogo con el fin de prevenir la crítica a la institución, violaron el derecho a la libertad de expresión de la accionante.

Síntesis de la decisión 92. La Sala Plena estudió la tutela presentada por una profesora y dos estudiantes contra la Pontificia Universidad Javeriana ante el despido sin justa causa de la primera. La docente pidió amparar sus derechos fundamentales a la no discriminación por razones de opinión política o filosófica, a la libertad de cátedra, a la libertad de expresión, al buen nombre académico, al trabajo y al mínimo vital. Las estudiantes solicitaron la protección de sus derechos a la educación y a la libertad de aprendizaje e investigación ante la supuesta discriminación que motivó la desvinculación .

Del análisis del caso planteado se derivan las siguientes conclusiones: 93. Se cumplen los requisitos generales de procedencia de la tutela. En efecto, se acreditan: (i) la legitimación activa, porque la profesora Cadahia y las estudiantes son titulares de los derechos que invocan como vulnerados con ocasión del despido. Las accionantes actuaron mediante apoderado, quien presentó los poderes otorgados por cada una de las accionantes; (ii) la legitimación pasiva, debido a que la acción se dirige contra una entidad privada de educación superior que presta un servicio público y que fue acusada de violar los derechos invocados por las demandantes ante la decisión de terminar su contrato con la docente; (iii) la subsidiariedad, por cuanto en este caso particular la acción laboral no excluye la procedencia de la acción de tutela pues no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro de la profesora y el amparo de los derechos fundamentales incoados; y (iv) la inmediatez, debido a que la tutela se interpuso dos meses después de que se decidiera el retiro.

94. La autonomía universitaria es una prerrogativa que busca resguardar el pluralismo, la independencia y asegurar la libertad de pensamiento. Con todo, dicha autonomía encuentra límites demarcados por derechos fundamentales tales como: la prohibición de dar tratos discriminatorios; la prevalencia del derecho a la educación; el respeto al debido proceso en procedimientos disciplinarios que se adelanten en contra de estudiantes, profesores o cualquier miembro de la comunidad estudiantil; la observancia de las garantías fundamentales en todas las actuaciones administrativas, entre otros.

Para establecer si un despido se funda en una razón inconstitucional se deben seguir las siguientes pautas, partiendo de una presunción de inconstitucionalidad del despido cuando tal circunstancia está rodeada de indicios que sugieren una vulneración de derechos fundamentales: i) Se debe determinar si existe un nexo causal entre el ejercicio de una libertad fundamental y el despido. Para determinar el nexo causal: a) bajo el principio de la carga dinámica de la prueba, el trabajador debe exponer los indicios o elementos probatorios que sugieren que el despido se basa en un reproche al ejercicio de un derecho fundamental; por su parte, el empleador debe exteriorizar las causas objetivas que mitigan o rompen la presunción de inconstitucionalidad, por considerarse motivos razonables para terminar el vínculo laboral y b) Si se está ante un despido con justa causa no se estudia si existe o no el nexo causal, pues es claro que el empleador encontró una circunstancia para separar a un trabajador de su cargo. Si el caso versa sobre un despido sin justa causa, o si se configura una justa causa artificiosa, se debe acudir a criterios claros, inequívocos y concluyentes para determinar si el despido sí se basó en una vulneración de derechos fundamentales, o si se dio por otros motivos. Siguiendo las reglas del razonamiento abductivo, se deben tener en cuenta todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la terminación del vínculo laboral y demostrar que la motivación indebida es la única que resulta compatible con la evidencia. ii) Desde una perspectiva valorativa, debe definirse jurídicamente si la decisión del empleador desborda su

autonomía contractual y, por ende, le esta prohibido despedir a un empleado, pues tal despido sería inconstitucional. Para establecer lo anterior se debe a) determinar si el despido se funda en una justa causa debidamente probada; b) si el despido tiene como motivo evitar que el ejercicio de un derecho trunque el desarrollo de la actividad económica que ejerce el empleador, y c) en caso de que el despido se funde en las expresiones del trabajador, es necesario determinar el grado de protección que tienen las expresiones que dieron origen al despido;

si éstas gozan de especial protección, entonces el despido es definitivamente inconstitucional. Dichas expresiones deben estudiarse en concreto, pues hay unas que en abstracto están protegidas, pero en casos particulares no.

95. El despido sin justa causa de la profesora Cadahia no violó sus derechos a la no discriminación por razones de opinión política o filosófica, a la libertad de cátedra, a la libertad de expresión, al buen nombre académico, al trabajo y al mínimo vital. Concretamente, la terminación del contrato de trabajo de la docente obedeció a razones objetivas. En efecto, la Sala concluyó que es válido, en virtud de la autonomía universitaria, que la Javeriana exija que sus profesores dominen un segundo idioma, que se integren, que trabajen en pro de la facultad y que no se identifiquen como profesores de otros centros de estudios.

96. La Sala destaca que el despido sin justa causa es un mecanismo constitucional y legalmente válido para dar por terminado cualquier contrato laboral. Este mecanismo no está supeditado a formalismo o procedimiento alguno y puede ejercerse en cualquier momento. En consecuencia, la presunción de inconstitucionalidad es excepcional y sólo se configura cuando existen indicios ciertos que sugieren un despido fundado en razones que vulneraran garantías fundamentales. En consecuencia, quien alega la inconstitucionalidad del despido tiene el deber de probar el nexo de causalidad que a su juicio existe entre la terminación unilateral y sin justa causa del contrato y un hecho u omisión que supone una transgresión de derechos fundamentales.

97. De otra parte, también se estudió el contenido constitucionalmente protegible del derecho a la educación, pues este comporta deberes correlativos a cargo de los estudiantes y, del cumplimiento de aquellos, depende la continuidad de su proceso educativo. Del mismo modo, las instituciones educativas están obligadas a garantizar el acceso y la continuidad del servicio educativo. Ese servicio se debe prestar en condiciones de calidad y debe tener como propósito el desarrollo del individuo.

98. La desvinculación de la profesora Cadahia no violó el derecho a la educación de las accionantes. En efecto, la institución educativa no restringió el acceso de Yepes y Silva a sus estudios ni interrumpió alguna investigación de la que hicieran parte. Para la Sala Plena, el hecho de que la Universidad haya despedido a la docente no supone la interrupción del servicio público de educación y, por lo tanto, no conlleva la violación de las garantías de acceso y permanencia. Lo anterior, por cuanto no se le puede imponer a las instituciones de educación superior la carga de mantener indefinidamente vinculados a profesores específicamente considerados. Así, resulta constitucionalmente válido que una universidad privada decida no renovar el contrato de un docente en particular, en ejercicio de su autonomía, para valorar quiénes deben componer su planta profesoral.

99. Los estudiantes tienen la posibilidad de expresar sus opiniones, asociarse o reunirse con ese propósito y ser oídos en sus demandas e inconformidades. La libertad de expresión de los estudiantes impone un límite a la autonomía universitaria en la medida en que supone que: (i) las universidades no pueden imponer sanciones discrecionales a quienes han participado en manifestaciones pacíficas, (ii) las instituciones de educación superior no pueden amenazar a sus estudiantes con sancionarlos para evitar que se reúnan y manifiesten para cuestionar las políticas administrativas, (iii) sancionar las críticas respetuosas que los estudiantes formulan con el fin mejorar la calidad de la educación, es una forma de censura , y (iv) las universidades están facultadas para sancionar manifestaciones ostensiblemente descomedidas e irrespetuosas, en las que el estudiante actúa por fuera del ámbito de protección al derecho a la libertad de expresión .

100. Como garante de derechos humanos, la Corte Constitucional tiene la responsabilidad de esclarecer los hechos y pronunciarse sobre la vulneración de estas garantías. Por lo tanto, la Sala analizó la violación del derecho a la libertad de expresión de la estudiante Manuela Yepes Benjumea, a pesar de que éste no fue alegado por el apoderado de las accionantes.

La citación irregular de la estudiante Yepes por parte del Vicerrector, las condiciones en las que se llevó a cabo la reunión, la prohibición expresa a la estudiante para convocar a un plantón pacífico y la imposición de una cita con un psicólogo con el fin de prevenir la crítica a la institución, violaron el derecho a la libertad de expresión de la accionante.

101. Por las anteriores razones, la Sala revocará la sentencia de segunda instancia, proferida por el Juzgado 6º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá el 24 de septiembre de 2019, que revocó el fallo proferido por el Juzgado 40 Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá el 14 de agosto de 2019 y declaró improcedente la tutela. En su lugar: (i) negará el amparo de los derechos fundamentales a la opinión política o filosófica, a la libertad de cátedra, a la libertad de expresión, al buen nombre académico, al trabajo y al mínimo vital de la profesora María Luciana Cadahia; (ii) negará el amparo del derecho a la educación de las estudiantes Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía, y (ii) declarará la carencia actual de objeto por daño consumado, respecto del derecho fundamental a la libertad de expresión de Manuela Yepes Benjumea.

Por lo tanto, la Sala prevendrá a la Pontificia Universidad Javeriana sobre la prohibición constitucional de censurar a sus estudiantes cuando de forma pacífica y respetuosa cuestionan las políticas administrativas de la institución educativa.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional , administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la decisión adoptada el 24 de septiembre de 2019 , por el Juzgado 6º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá.

En su lugar (i) NEGAR el amparo de los derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación y al trabajo de María Luciana Cadahia y Paola Silva Mejía; (ii) NEGAR el amparo del derecho a la educación de Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía, y (iii) DECLARAR la carencia actual de objeto por daño consumado, respecto del derecho a la libertad de expresión de Manuela Yepes Benjumea.

SEGUNDO.- LLAMAR LA ATENCIÓN a la Pontificia Universidad Javeriana sobre la gravedad de la conducta cometida. Con su actuación, violó el derecho fundamental a la libertad de expresión de la estudiante Manuela Yepes Benjumea. Por lo tanto, la Sala PREVIENE a la universidad sobre la prohibición constitucional de impedir a los estudiantes que adelanten manifestaciones pacíficas que pretendan cuestionar las políticas de las instituciones educativas.

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

Notifíquese, comuníquese y cúmplase. CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Con salvamento parcial de voto MAURICIO FAJARDO GÓMEZ Conjuez Con aclaración de voto DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada Con salvamento parcial de voto ALIER EDUARDO HERNÁNDEZ ENRÍQUEZ Conjuez ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado Con aclaración de voto ANTONIO JOSÉ LIZARADO OCAMPO Magistrado GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA DIANA FAJARDO RIVERA A LA SENTENCIA SU236/22 PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO- Análisis subjetivo pro-empleador que no desvirtuó la presunción contra la discriminación y a favor de la expresión (Salvamento parcial de voto) La presunción contra la

discriminación y a favor de la expresión se pensó para hacer visible con mayor facilidad los fenómenos de discriminación institucional, discriminación estructural, y censura sobre los que debía pronunciarse el juez constitucional. Sin embargo, la Sala se esforzó exclusivamente por desvirtuarla, mediante un enfoque pro-empleador y en ese empeño dejó de lado los indicios y pruebas directas que demostraban lo expresado por la accionante.

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO FRENTE A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS DOCENTES- Existían pruebas de la discriminación y la censura (Salvamento parcial de voto) La censura y la discriminación proyectan una sombra inadmisible sobre el Estado constitucional de derecho; y deben considerarse particularmente graves en el contexto educativo, donde se construye el pluralismo y el pensamiento crítico y diverso; y donde la inequidad de género es aún evidente.

Referencia: Expediente T-7.685.275 Acción de tutela presentada por María Luciana Cadahia, Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía en contra de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO La Sentencia SU-236 de 2022: Una sombra entre la discriminación y la censura Palabras iniciales La discriminación es un fenómeno complejo. A veces estalla grosera y a veces susurra hipócrita; puede manifestarse en actos, palabras y discursos, así como permanecer encubierta en prácticas admitidas por una sociedad. Se reproduce con facilidad en instituciones caracterizadas por la desigualdad y las jerarquías rígidas. En sus distintas formas, constituye un obstáculo a la realización del Estado Constitucional de Derecho y causa graves daños en las vidas, las comunidades y los pueblos.

La libertad de expresión es un rasgo de la democracia. La alimenta y la distingue de otros sistemas, como las dictaduras, la defiende como un “ perro guardián ” y propicia el respeto por el pluralismo y la diversidad. Personas que gritan su pensamiento en las esquinas de una plaza; mercados de ideas valoradas por su capacidad para informar o la fuerza de la opinión; asambleas que se embarcan en procesos deliberativos y mallas de interacciones en la Internet, son algunas de las imágenes forjadas por la doctrina para mostrar ese vínculo.

[375] La libertad de expresión es además un derecho humano; universal como el pensamiento, la palabra y otras formas de comunicación; atado a la dignidad y al desarrollo de la personalidad. La censura y otras mordazas a la expresión ofenden a la democracia y lesionan la dignidad.

Identificar la discriminación y la censura y luchar contra ellas requiere salvaguardas e instrumentos especiales. El reconocimiento de la igualdad y la libertad de expresión como derechos fundamentales al igual que la posibilidad de exigir su eficacia ante los jueces son las primeras garantías para su defensa y hacia la realización del ideal de la Constitución normativa;

una que no solo orienta la conformación del poder, sino que determina las decisiones públicas en función de la eficacia de los derechos. La acción de tutela permite a todas las personas acercarse a esa justicia constitucional, pues cuenta con herramientas valiosas como (i) la posibilidad de actuar sin abogado, (ii) la ausencia de formalidades, (iii) la amplitud del régimen probatorio o (iv) la prevalencia del derecho sustancial, entre otras.

Sin embargo, como la discriminación se esconde y la censura adopta muchas formas, el derecho constitucional ha desarrollado progresivamente otras herramientas. En la lucha contra la discriminación, los enfoques diferenciales (y, para el caso concreto, el enfoque de género) son herramientas clave para develar aquellos patrones, prácticas o tradiciones donde se oculta la discriminación; mientras que, para la protección de la expresión, la jurisprudencia ha establecido un conjunto de presunciones y cargas probatorias que extienden al máximo el universo de las expresiones protegidas y deja solo un pequeño espacio para las prohibidas. Por ejemplo, en este último caso, aquellas capaces de discriminar, de lesionar la dignidad de niñas y niños o incluso de favorecer el surgimiento de una guerra.

En la Sentencia SU-236 de 2022 la Sala Plena enunció una presunción adicional, contra la discriminación y a favor de la expresión, aplicable en contextos marcados por la desigualdad en las relaciones sociales o cuando existan indicios de que el asunto estudiado se enmarca en escenarios donde existen prácticas o estructuras que se oponen a la igualdad o preservan la desigualdad por razones asociadas al sexo o el género. Esta herramienta, que considero valiosa, se utilizó en el estudio de procedencia de la acción; se fue desvaneciendo a medida que avanzaban las consideraciones y despareció en el caso concreto, donde la Sala la dio por desvirtuada, de forma apresurada, y sin razones convincentes.

Todo ello condujo a una paradoja. La Sala se concentró en desvirtuar la presunción, una herramienta para luchar contra la discriminación y la censura que resulta muy útil en ausencia de pruebas claras de los hechos, y, al hacerlo, dejó de lado el análisis de otras pruebas o elementos de convicción que demostraban de forma directa el ánimo discriminatorio y de censura que motivó el despido de Luciana Cadahia.

Por estas razones, que profundizaré en los párrafos sucesivos, me aparté de la decisión mayoritaria. 1. La promesa: la Sala anuncia como premisa del análisis la presunción contra la discriminación y a favor de la libertad en la Sentencia SU-236 de 2022 Las presunciones son dispositivos poderosos del Derecho para alcanzar una solución judicial a las controversias sociales, cuando el conocimiento de los hechos se torna muy difícil para el juez. Estas le permiten considerar que un hecho se ha probado cuando otros lo están. O le indican el sentido de la decisión que debe adoptar cuando el soporte probatorio es insuficiente.

Las presunciones tienen la estructura de una regla jurídica. Algunas son derrotables , es decir, pueden ser desvirtuadas, mientras otras son definitivas. Pueden establecerse para cristalizar la experiencia humana, cuando se utilizan para dar por probado un hecho a partir de otros que suelen relacionarse con el primero, o para satisfacer principios valiosos para la sociedad, como la libertad.

[376] Tienen origen en la Constitución, la ley o la jurisprudencia y se relacionan con otros aspectos procesales y probatorios, como las cargas de la prueba o el nivel de soporte exigible para adoptar una decisión.

La presunción contra la discriminación y a favor de la libertad de expresión surgió en este caso a partir de un contexto que puede sintetizarse así:

Luciana Cadahia ingresó a la Universidad Javeriana tras superar un concurso de méritos. Con su incorporación se inició una relación de trabajo entre una docente que defiende un pensamiento crítico en materias políticas y sociales; y una institución de educación superior confesional y ampliamente reconocida en el país. Luciana trabajaba en la facultad de Filosofía que contaba con veinticinco docentes, veintiún hombres y cuatro mujeres, una proporción inequitativa en términos de sexo o género. Además, era y es aún un hecho notorio que la peticionaria defiende -entre muchas otras ideas- un pensamiento feminista y una orientación política de izquierda -el republicanismo plebeyo - en sus redes sociales.

Una relación marcada por diferencias de pensamiento y por desequilibrios de poder evidentes exigía, como lo admite la Sentencia SU-236 de 2022, no solo la presunción contra la discriminación y a favor de la expresión, sino también el enfoque de género: una lupa para ver la magnitud y las consecuencias de esta desigualdad institucional. Además, al anunciar la presunción, la Sala admitió que debía corregir el camino trazado en la Sentencia T-342 de 2020, [377] en la que se negó la acción de tutela a una profesora que fue despedida de otra institución educativa ampliamente reconocida por expresar en sus redes sociales un pensamiento crítico, al igual que algunas críticas concretas a la universidad en que trabajaba.

Pero no fue así. La presunción solamente operó en el análisis formal de procedencia de la tutela. La Sala dijo que, en un escenario como el descrito, la acción de tutela resultaba idónea, incluso más idónea que las acciones laborales; y comparto esa apreciación: un despido que puede afectar derechos fundamentales que son además rasgos esenciales de la democracia y el estado constitucional de derecho, debe activar la competencia del juez constitucional.

Sin embargo, en los acápites siguientes de la sentencia, la presunción se diluyó. 2. La decepción: l a desaparición de la presunción y su remplazo por un análisis pro-empleador Superado el examen de procedencia de la tutela, la presunción desapareció y la Sala asumió un enfoque pro-empleador.

En efecto, todas sus conclusiones reprodujeron las afirmaciones de la parte accionada, sin un estudio crítico de las mismas, sin confrontarlas con las demás pruebas, o a partir de reflexiones superficiales. Ello condujo a una conclusión errónea sobre los hechos y, por lo tanto, a negar el amparo. Para explicarlo es necesario volver sobre el despido y recordar algunos aspectos de la discusión probatoria.

Para empezar, la Universidad Javeriana decidió terminar el vínculo laboral con Luciana Cadahia sin justa causa. Como es conocido, en el ámbito laboral el despido sin justa causa va acompañado de una indemnización, lo que se explica porque el Legislador ha entendido que admitir esa modalidad en el mundo laboral produce daños. Algunos despidos producen daños más intensos, en especial, cuando afectan a sujetos vulnerables o atentan contra garantías de instituciones como el fuero sindical, de donde surge el concepto de estabilidad laboral reforzada. Y, más allá de lo expuesto, en la medida en que ningún acto discriminatorio es válido, tampoco lo son aquellos despidos motivados en una violación al derecho a la igualdad del afectado, ni deben serlo cuando se utilizan como medida de censura y retaliación al ejercicio de la libertad de expresión.

En este orden de ideas, un despido sin justa causa no puede considerarse válido si en realidad encubre la violación de derechos. Si discrimina y censura.

Como el contexto del caso, ya descrito, conducía a presumir que esta era la naturaleza del despido de Luciana Cadahia, la Corte Constitucional decidió practicar algunas pruebas. Buscar elementos de convicción que permitieran confirmar o desvirtuar la presunción. Y la parte accionada argumentó que contó con cuatro razones objetivas (entiéndase, no discriminatorias) para terminar el vínculo. Dijo que Luciana Cadahia (i) no presentó un examen de inglés exigido a todos los docentes de la institución;

(ii) no se integró a la Facultad de Filosofía, (iii) trabajó en beneficio propio o de su carrera, y no del centro educativo y, (iv) en eventos académicos, como la Feria del Libro de Bogotá de 2019, se presentó como docente de otras instituciones, negando así su vínculo con la Universidad Javeriana. En particular, que se identificó como miembro de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO.

[378] Estas razones fueron suficientes para que la Sala considerara que la presunción contra la discriminación y a favor de la expresión había sido desvirtuada.

Sin embargo, salvo la primera de ellas, las demás no son razones objetivas. Se trata de pretextos vagos y subjetivos, y atañen a hechos no comprobados y quizás imposibles de probar. Son, además, razones problemáticas desde una perspectiva constitucional, como explico a continuación.

A. Son razones problemáticas desde el punto de vista constitucional: i. La acusación de no integrarse a la facultad, basada únicamente en la opinión de las directivas acerca de la actitud de Luciana Cadahia en su vida universitaria, sus relaciones personales o su forma de ver y vivir la carrera académica, es caprichosa, pues no es claro con base en qué estándar constitucionalmente razonable puede realizarse un juzgamiento sobre la integración en una comunidad. Es peligrosa, pues, si se establece como precedente o regla que las universidades y sus directivos pueden establecer todo tipo de exigencia en materia de integración se generan riesgos, que van desde la ilegítima imposición de una forma de ser, pasan por el rechazo a personalidades que se alejan de lo “normal” , y pueden llevar a situaciones de acoso laboral o sexual, según el escenario y las características de la exigencia de integración.

ii. Trabajar por la carrera personal no puede ser objeto de castigo, menos en el ámbito académico, que es competitivo y exige a los docentes avanzar en sus disciplinas.

Participar en foros, mantener una formación constante o publicar en revistas indexadas. Por estas razones, que un docente trabaje por su carrera no es incompatible con el desempeño de la docencia. Puede ser, en cambio, un requisito ineludible de su ejercicio.

iii. Presentarse como parte de la Javeriana o de otra institución es algo que solo podría ser censurado si existiera una cláusula de exclusividad que pesara sobre el docente o si la persona negara el vínculo para defraudar a la sociedad o a las instituciones con las que entra en una relación contractual. Por ejemplo, si se tergiversa un perfil profesional. Pero estas hipótesis no fueron siquiera mencionadas (y, por lo tanto, menos aún fueron demostradas) en el caso objeto de estudio.

iv. En cambio, considero válido, al menos en principio, que las instituciones educativas exijan a sus docentes acreditar algún nivel de conocimiento de una segunda lengua. No obstante, en el caso concreto debieron analizarse los argumentos presentados por la peticionaria, antes de admitir esta razón como la causa objetiva capaz de desvirtuar la presunción ampliamente mencionada. Su tesis de doctorado fue defendida ante un jurado bilingüe y está publicada en Español y en Inglés, de modo que, en efecto, domina una segunda lengua. La Sala omitió el estudio de este argumento, como en su momento lo hizo la Universidad, a pesar de que la aspiración por desplazar el análisis de las formalidades al contenido material del requisito presentaba una cuestión relevante para la justicia constitucional que, infortunadamente, quedó sin respuesta en la Sentencia SU-236 de 2022.

B. Las razones citadas no reflejan hechos comprobados: i. En torno a la integración de Luciana Cadahia a la Facultad, en dirección opuesta a la percepción de las directivas de la Universidad accionada, los compañeros y compañeras de Luciana en la Facultad de Filosofía suscribieron una carta de apoyo, que la describe como una excelente compañera y profesional.

ii. La Universidad admitió que, gracias al trabajo que Luciana Cadahia adelantaba por su carrera, fue posible realizar eventos con invitados internacionales, en beneficio de la comunidad educativa.

iii. El libro presentado en la Feria del Libro, del que surge la acusación de negar su pertenencia a la Universidad accionada, fue publicado por las editoriales de la Javeriana y la Flacso, en conjunto, así que no resulta claro cómo esto prueba que Luciana Cadahia negaba su pertenencia a la Universidad. Por el contrario, es precisamente un indicio de que la relación laboral y académica de las partes generó frutos académicos.

iv. Por último, en lo que tiene que ver con el examen de segunda lengua, lo cierto es que se dieron sucesivas solicitudes de prórroga a las que la Universidad accedió, así que no es claro en qué momento este hecho se podía considerar un incumplimiento abierto y suficiente para terminar el vínculo laboral.

Así las cosas, las razones que la Corte admitió como objetivas son impresiones vagas de la parte accionada que no tenían la fuerza necesaria para desvirtuar la presunción contra la discriminación y a favor de la expresión , herramienta concebida a partir del contexto para remover las capas, o al menos para mirar a través de las capas, que esconden la discriminación estructural y maximizar el discurso crítico en la academia. Incluso si se admitiera que no presentar el examen de segunda lengua es un hecho objetivo, lo cierto es que existían pruebas en el caso concreto que demostraban la discriminación.

Es posible, por supuesto, que en un contexto como la docencia universitaria y en una relación que se extendió por un par de años, distintos motivos afecten la relación entre las partes y, por lo tanto, que se presenten a la vez razones discriminatorias y, paralelamente, razones objetivas que motiven de forma explícita o velada un despido. Esta constatación, que refleja una inferencia razonable en el ámbito universitario, resultaba central en el caso objeto de

estudio pues, aun si se admitiera que existía al menos una razón objetiva para la cesación del vínculo, el juez constitucional no podría apartar su mirada de otras pruebas que demuestran directamente la discriminación y la censura.

Una regla según la cual está permitido discriminar, siempre que se haga algo más que discriminar, no puede considerarse acertada en un estado constitucional de derecho.

3. La paradoja: al concentrarse en desvirtuar la presunción contra la discriminación y a favor de la expresión, la mayoría de la Sala dejó de lado el estudio de pruebas que la confirmaban o bien que demostraban directamente la discriminación y la censura En el expediente se encuentran elementos de juicio o pruebas que pocas veces son accesibles en escenarios donde se estudia la discriminación y la censura, prácticas que suelen ocultarse de forma conveniente por quien las desarrolla. La mayor parte de las veces, los jueces se ven obligados a identificar la discriminación a partir de indicios y a evaluar formas indirectas de censura. En este caso, en cambio, la Sala contaba con una constancia escrita inusual. Una carta en la que se encuentran plasmadas tanto la discriminación por razón de sexo o género, como la censura.

La carta. En una carta de 19 de mayo de 2019 el Director del Departamento y el Decano de la Facultad de Filosofía de la Universidad accionada piden que Luciana Cadahia sea desvinculada. En el documento se lee que la razón para terminar el vínculo radica, entre otras cosas, en que la peticionaria desarrolló una estrategia en la que cada llamado de atención era interpretado como un ataque machista. Esta carta reproduce un estereotipo de género según el cual a las mujeres no se les puede decir nada (en términos muy claros, el estereotipo de la mujer histérica), que comprobaba el ánimo discriminatorio por razones de género o sexo. Y, además, demuestra que el discurso de género de Luciana, que incluye la denuncia de ataques machistas, incomodaba a los citados funcionarios.

Por eso la carta considera a las denuncias una estrategia y, en la medida en que fue escrita directamente para pedir su despido, se sigue que las denuncias no fueron escuchadas, no condujeron a un proceso pedagógico o de otra naturaleza dentro de la institución para discutir acerca de la equidad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer y menos aún al diseño de medidas preventivas y correctivas, de ser el caso. Por el contrario, llevó a la decisión de silenciar la renuncia acallando a la docente.

Como se puede ver en los antecedentes de la Sentencia SU-236 de 2022, en la carta citada las directivas también afirmaron que Luciana Cadahia se expresaba con “ palabras de la mayor vulgaridad” en redes sociales.

[379] La Sala consideró que no podía determinarse si este comentario demostraba alguna forma de censura o restricción ilegítima a la libertad de expresión.

Dijo la mayoría que, como la Universidad no especificó a cuáles expresiones se refería y tampoco lo hizo Luciana, entonces era imposible alcanzar una conclusión en ese sentido.

El argumento de la Sentencia SU-236 de 2022 es difícil de comprender en el marco de la jurisprudencia constitucional, que tiene establecida otra presunción hace muchos años, según la cual todo discurso se entiende prima facie protegido por el artículo 20 de la Constitución Política; y desconoce que la carga de la prueba acerca de que una expresión o discurso excede los amplios márgenes de esta libertad corresponde a quien pretende limitarla.

(Sentencia T-391 de 2007) [380] , ampliamente reiterada por la Corte Constitucional. Como toda expresión se presume protegida, resultaba desproporcionado exigir a Luciana Cadahia demostrar que sus expresiones no eran vulgares. A pesar de ello, la mayoría se negó a analizar la violación a la libertad de expresión como causal de despido, y así, la afirmación vaga de la Universidad sobre el uso de tales expresiones proyecta un efecto silenciador para la comunidad académica dirigido a otros y, en especial, a otras docentes, conocido en la jurisprudencia nacional e internacional como chilling effect o efecto silenciador . Por ello, aunque respeto las decisiones de este Tribunal, considero que la Sala confundió el concepto de “ discurso protegido” con el de “ discurso especialmente protegido”, y ello tiene como consecuencia clara

una reducción inconmensurable del universo del discurso, de la deliberación y, por lo tanto, un empobrecimiento de la democracia y el discurso crítico.

Todo lo anterior condujo a la paradoja anunciada. La presunción contra la discriminación y a favor de la expresión se pensó para hacer visible con mayor facilidad los fenómenos de discriminación institucional, discriminación estructural, y censura sobre los que debía pronunciarse el juez constitucional.

Sin embargo, la Sala se esforzó exclusivamente por desvirtuarla, mediante un enfoque pro-empleador y en ese empeño dejó de lado los indicios y pruebas directas que demostraban lo expresado por Luciana Cadahia.

La censura y la discriminación proyectan una sombra inadmisible sobre el Estado constitucional de derecho; y deben considerarse particularmente graves en el contexto educativo, donde se construye el pluralismo y el pensamiento crítico y diverso; y donde la inequidad de género es aún evidente.

Lamentablemente la decisión mayoritaria, orientada a la defensa de los intereses de la parte poderosa de una relación laboral, las alimentan y perpetúan.

Fecha ut supra, DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO ALEJANDRO LINARES CANTILLO A LA SENTENCIA SU.236/22 Ref. Expediente T-7.685.275 Acción de tutela instaurada por María Luciana Cadahia, Manuela Yepes Benjumea y Paola Silva Mejía en contra de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Magistrada ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Con el debido respeto por las decisiones de la mayoría, si bien comparto el resolutivo de la sentencia SU-236 de 2022, por medio del presente me permito aclarar mi voto respecto de los siguientes dos asuntos. En primer lugar , considero que la sentencia estructuró un nuevo “ juicio ” de discriminación que no comparto.

En segundo lugar , estimo que la sentencia debió profundizar en lo cuestionable que resultaba el argumento que permitió a la universidad accionada indagar en el tono de las expresiones de la profesora en redes sociales, para a partir de dichas expresiones determinar la idoneidad de la accionante como académica de la accionada. A continuación, me permito desarrollar estas dos ideas en detalle.

A. La estructuración del nuevo juicio para verificar si un despido fue o no discriminatorio, resulta limitando y/o condicionando el ejercicio de la libertad de expresión 1.

En tal sentido, a partir del fundamento número 40, la sentencia presenta los pasos o fases para estudiar si un despido fue o no discriminatorio. Para lo cual, en síntesis, se plantea que tal juicio consta de dos fases: la primera que está dirigida a estudiar la posición fáctica presentada por ambas partes, conforme a las cuales el trabajador intentará demostrar que su desvinculación fue discriminatoria o afectó una de sus garantías fundamentales; mientras que, de otro lado, el empleador deberá acreditar que existieron razones objetivas o válidas para la desvinculación del trabajador. La segunda parte de este análisis estará dada por una perspectiva valorativa, en la que se debe calificar jurídicamente la decisión del empleador para determinar si realmente desborda la potestad general (su autonomía contractual) para dar por terminado el vínculo laboral y si ello configura una vulneración de un derecho fundamental.

2. Así, según se indica, en la sentencia SU-236 de 2022 “ el interrogante no se centra en determinar si, en abstracto, el trabajador fue despedido por haber ejercido alguna libertad fundamental o porque tiene una condición especialmente protegida por la Constitución, como el género, la pertenencia étnica o el estado de salud, sino si, en el escenario concreto en el que se produjo la desvinculación, esta libertad o esta condición fue determinante en la decisión; de tal forma que, en este contexto particular, esta salvaguardia especial desplaza la facultad con la que en general cuentan los empleadores para dar por terminado el contrato de trabajo ”. En esta valoración indica la sentencia que serán, por tanto, relevantes dos

referentes objetivos de valoración de l as causales legales para la terminación unilateral de la relación contractual (art. 62 del CST) [381] y la naturaleza de la actividad desplegada por el trabajador y de la relación laboral. Finalmente, según se indica en la sentencia, existe un tercer aspecto a analizar sólo cuando el despido lo realiza un centro de educación superior, en ejercicio de la autonomía universitaria; y cuando el despido se funda en expresiones hechas por el trabajador desvinculado:

“ En este caso la regla es la siguiente: debe determinarse el nivel de protección del que gozan las expresiones que dan lugar al despido y establecer si éstas tienen protección constitucional reforzada. Si la respuesta es afirmativa, tal protección desplaza la autonomía universitaria y contractual que tienen las instituciones universitarias para proveer su planta docente y de personal a partir de sus propios valores éticos y posturas políticas y filosóficas.

Así, no puede despedirse a un trabajador, aún si se alega la justa causa, si la circunstancia en la que se motivó el despido es reprochar expresiones del trabajador especialmente protegidas. En otras palabras, la protección constitucional reforzada de la que gozan ciertas expresiones desplaza la autonomía universitaria y contractual, como quiera que no puede despedirse a un trabajador como castigo por manifestar expresiones que gozan de protección reforzada ”.

3. A partir de lo anterior, en mi opinión, no había lugar a estructurar un juicio específico para determinar la discriminación en casos de despido laboral. Por una parte , el análisis fáctico de las alegaciones presentadas por ambas partes y el valorativo es el ejercicio que se efectúa en cualquier debate sometido en la Corte Constitucional en control concreto. Por otra parte , la tercera de las reglas conforme a la cuales debe determinarse el nivel de protección de las expresiones que dieron lugar a la desvinculación, en donde se desplazará a la autonomía universitaria sólo cuando ellas gocen de protección constitucional reforzada, resulta problemática por las siguientes dos razones.

4. En primer lugar, considero que la tercera regla del juicio creado en la sentencia (i) no cuenta con un sustento constitucional claro. Al respecto, el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en armonía con el artículo 18 de nuestra Carta Política, afirma con contundencia que “ Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones ”. En consecuencia, no es comprensible la razón por la cual se debe determinar el nivel de protección de la que gozan las expresiones que dan lugar a la desvinculación y condicionar el amparo a si lo expresado se trata de una protección constitucional reforzada. Dicho condicionamiento termina por ignorar la preferencia en favor de la libertad de expresión y, de manera indirecta, termina por restringirla, o por lo menos, condicionarla.

5. Se debe poner de presente que una de las controversias en el presente caso consiste en determinar si las afirmaciones de la profesora Luciana Cadahia y la forma de expresión en redes sociales podían servir de base para sugerir su desvinculación, así no necesariamente se refirieran a la universidad. Este asunto debía resolverse, en mi opinión, bajo un contexto de prevalencia de la libertad de expresión, la cual como señaló la sentencia SU-236 de 2022 protege “ las expresiones socialmente aceptadas como las “inusuales, alternativas o diversas, lo cual incluye las expresiones ofensivas, chocantes, impactantes, indecentes, escandalosas, excéntricas o simplemente contrarias a las creencias y posturas mayoritarias, ya que la libertad constitucional protege tanto el contenido de la expresión como su tono ” [382] .

6. En segundo lugar , (ii) considero que el señalamiento en abstracto, en el sentido de que la carga de prueba está en cabeza del empleador desconoce los casos en el marco específico de la situación analizada y con la cual se debería responder, conforme a los principios de carga dinámica de la prueba y de sana crítica .

7. En ese sentido, antes que una nueva metodología para estudiar los casos, considero que se debió acudir a la sana crítica y a los precedentes aplicables en la materia. Considero que este nuevo juicio es problemático frente a la protección de la libertad de expresión en un estado democrático, dado que la protección termina limitada o condicionada a la definición de si lo expresado goza o no de una protección constitucional reforzada.

B. La accionante alegó la existencia de discriminación en su retiro por razones ideológicas y por defender el discurso feminista, por lo cual resulta inexplicable que la Corte se abstuviera de profundizar en la comunicación interna de la universidad, y que hubiese avalado la posibilidad de que el empleador indague en las redes sociales de sus trabajadores y tome determinaciones laborales con sustento en los hallazgos de una red social 8.

Por no haberse demostrado la presunta discriminación alegada, compartí la decisión de esta sentencia. Sin embargo, considero que se debió profundizar en la comunicación que refirió el juez de primera instancia, conforme a la cual existía una cart a en la que se sugería al interior de la universidad no renovar el contrato de trabajo de la accionante, por cuanto " en las redes sociales, su interacción con el público y con sus seguidores es, por decir lo menos, ajena al espíritu que anima y esperan anime a los profesores de la planta de la Universidad ". Y, a renglón seguido, indica que "[a] lgunas de sus publicaciones en su página de Facebook muestran a una persona que agrede e insulta a los otros con palabras de la mayor vulgaridad y cuyos principios no solo son ajenos a los valores javerianos, sino a la misión propia de la Facultad como Facultad Eclesiástica ". En mi opinión, esta cuestión revestía de la mayor complejidad y generaba un gran debate ante la posibilidad de un empleador de adoptar decisiones, con sustento en la manera en la que empleado se exprese en redes sociales. No obstante, en la sentencia SU-236 de 2022 el análisis de dicha comunicación sólo se llevó a la consideración en el sentido de que ni la Pontificia Universidad Javeriana, ni la accionante se refirieron al contenido de ellas. Razón por la cual, concluyó esta providencia lo siguiente:

" Si el motivo del despido se hubiese fundado exclusivamente en esta razón, a priori, podría resultar razonable inferir que, con la desvinculación de la profesora Cadahia, se sacrificó excesivamente su derecho a la libertad de expresión. No obstante lo anterior, la Sala considera que no se sacrifica ese derecho pues sin conocer las expresiones contenidas en sus reacciones a los comentarios de sus seguidores en redes, es imposible establecer si estas gozan de especial protección constitucional. Tal y como se describió en las consideraciones del presente fallo, existen ocho tipos de discursos que gozan de especial protección constitucional. Ocurre que en este caso la Sala Plena solamente cuenta con el reproche que hacen el decano y el director del Departamento de Filosofía en una carta y de ésta se concluye que la molestia de la Javeriana no versa sobre las publicaciones de las posturas políticas de la profesora Cadahia, sino sobre la "vulgaridad" con la que "agrede e insulta a los otros "".

9. Además, llama la atención que en las consideraciones se refiriera al contenido de la libertad de expresión como aquélla que protege también expresiones alternativas, inusuales o, incluso, chocantes, indecentes y el tono divergente de ellas, pero en el caso concreto se concluyera que "[l] a Sala considera que, en el marco de una sociedad pluralista, es válido que ciertas personas o una institución consideren odiosos los términos o el tono que otros emplean para divulgar sus expresiones. No en pocas ocasiones cualquier persona puede encontrar molesto o inapropiado el lenguaje o vocabulario empleado por otros" . En consecuencia, no es clara la regla de la decisión en tal sentido considerando que, además, las supuestas afirmaciones que pudieron molestarle a la accionada se realizaron de manera personal en sus redes sociales.

10. Con fundamento en lo anterior, parece haberse disuelto esta discusión tan relevante en la supuesta inexistencia de material probatorio que podría haberse requerido en su momento. Con mayor razón, ante la relevancia que puede tener para una mujer filósofa su expresión de posturas críticas en redes sociales, pese a lo cual se consideró en términos generales que debió, con base en el material probatorio, analizarse si dichas expresiones resultaban compatibles con el marco normativo relativo a la libertad de expresión y los límites a dicha facultad. La ausencia de dicho análisis probatorio en la sentencia, terminó por avalar la consulta irrestricta del empleador en las redes sociales como base para terminar el contrato de trabajo, con fundamento en una posición difusa sobre " valores éticos " [383] .

11. En consecuencia, dicha prueba que no fue suficientemente valorada, seguida del contexto en el que podría existir en este caso con la imposición de amenaza de sanciones a las estudiantes por la convocatoria de una manifestación por redes sociales, en mi opinión conlleva a un análisis que no fue del todo satisfactorio, pues la Corte concluyó que, al ser el

perfil de la profesora público, ningún reproche debe tener su consulta, cuando la discusión era si las publicaciones efectuadas en el ámbito personal podían servir de base para un despido, en el caso de Luciana Cadahia, o de un llamado a las estudiantes por los directivos, en el caso de las segundas.

No bastaba, por tanto, con citar la expresión del contrato de trabajo, que indicaba que era una justa causa para terminarlo cuando se incurriera en cualquier falta grave dentro de la vida privada que atentara contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de la universidad sin, al menos, profundizar en la constitucionalidad de ella y en cómo expresiones efectuadas por fuera del ámbito laboral podrían afectar las funciones asignadas. El análisis de la Corte Constitucional es tan solo aparente en este tema y parece avalar una especie de "perfilamiento" sobre la trabajadora, su posición sobre ciertos temas y la manera en la que se expresa en redes sociales, de las cuales me aparto por las razones señaladas anteriormente.

12. Por último, debo manifestar mi desacuerdo con la siguiente afirmación: " Las accionantes afirman que el despido de la docente no mejora el servicio de educación porque disminuye el número de docentes mujeres en la Facultad de Filosofía. La Sala considera que de la disminución del número de mujeres no se sigue que la calidad de la educación disminuya. Esto es una suposición que nunca fue probada por las demandantes ".

En sentido contrario a lo allí explicado, en mi opinión, la brecha existente entre profesores y profesoras en un centro educativo sí podría generar en detrimento de su pluralismo, diversidad y calidad. De esta manera, considero que no debía descartarse el discurso feminista, cómo si debiera probarse que la inclusión de la mujer en la enseñanza de una Facultad de Filosofía fuera lo deseable.

En los anteriores términos y con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, aclaro mi voto. Fecha ut supra , ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado [1] Cuaderno 4, folio 104 (reverso).

[2] Cuaderno 4, folios 126 a 130. [3] Documento disponible en: https://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/Meneses.php [4] La Secretaría General remitió el expediente al despacho de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado mediante oficio del 30 de junio de 2021.

[5] Cuaderno 1, folio 312. Cfr. Cuaderno 1, folio 1. [6] Id. [7] Id. [8] Cuaderno 1, folio 2. Cfr. Cuaderno 4, folio 131. [9] Cuaderno 1, folio 55.

[10] Cuaderno 4, folios 142 a 149. De acuerdo con el MinCiencias, el CvLAC es " el aplicativo donde se registran las hojas de vida de las personas registradas en la plataforma Scienti. Colciencias los puede reconocer como investigadores (si cumplen requisitos) o tipificar currículo como integrantes de un grupo ".

[11] Cuaderno 1, folio 55. [12] Cuaderno 4, folio 131. [13] Id. Cfr. Cuaderno 3, folio 15. [14] Cuaderno 4, folios 140 y 141. [15] Id. Para la Universidad, " no es un hecho relevante que la accionante haya sido nombrada profesora de la universidad luego de participar en un proceso de selección en el que se buscaba ocupar dos vacantes. Es un hecho que en absolutamente nada aporta a la discusión ".

Cfr. Cuaderno 2, folio 7. [16] Id. [17] Id. [18] Cuaderno 1, folio 83. [19] Cuaderno 1, folios 84 y 96. Al respecto, la convocatoria a concurso docente 2017 dispuso que " la selección de los candidatos evaluará y ponderará los siguientes aspectos: (…) 1. Carta de presentación y motivación, 2. Referencias académicas, 3. Distinciones académicas, si las hay, 4. Producción intelectual, 5. Experiencia académica, 6.

Idiomas, 7. Propuesta académica, 8. Presentación y discusión pública de la propuesta académica, 9. Entrevista con un profesor y el director de Departamento de Filosofía, 10. Entrevista con el Decano de la Facultad de Filosofía ".

[20] Cuaderno 1, folio 95. [21] Cuaderno 1, folio 99. Cfr. Cuaderno 1, folio 113. [22] Cuaderno 1, folio 99. La cláusula décima del contrato prevé las circunstancias que constituyen " justa causa " para su terminación. Entre ellas, se

encuentran:

(i) cualquier “ falta de respeto, disciplina o lealtad ” y (ii) cualquier “ falta grave en la vida privada y en cualquier acto, dentro o fuera de las dependencias de la universidad, que atente contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de la misma ”.

[23] Cuaderno 2, folios 12 y 15. De acuerdo con la Universidad, Diego Pineda Rivera fue el decano de la Facultad de Filosofía que “ determinó [el] nombramiento ” de la profesora Cadahia como docente de la institución.

[24] Id. Según la accionada, “ no es un hecho relevante el tipo de contrato suscrito, ni la fecha de inicio, ni lo relativo al preaviso para su no prórroga, ni que por una vez se haya prorrogado el contrato de trabajo ”.

Cfr. Cuaderno 2, folio 7. [25] Cuaderno 1, folio 5. [26] Cuaderno 1, folio 19. [27] La profesora trabajó hasta el 28 de mayo de 2019, fecha en la que fue despedida sin justa causa.

[28] Cuaderno 4, folio 13. [29] Cuaderno 1, folios 161 a 166. [30] Cuaderno 2, folio 9. [31] Cuaderno 4, folio 414. [32] Cuaderno 4, folio 412.

[33] Cuaderno 4, folio 411. [34] Cuaderno 4, folio 410. [35] Cuaderno 4, folio 413. [36] Cuaderno 4, folio 414. [37] Cuaderno 1, folios 13 y 14.

[38] Cuaderno 1, folio 14. De acuerdo con el escrito de tutela, la profesora Cadahia contaba, “ al momento de presentar [su] demanda de amparo, (…) con aproximadamente 10.500 seguidores en Twitter y 1.752 en Facebook ”.

[39] Id. Publicaciones desde la cuenta de Twitter “ @lucianacadahia ”. “ Cuando @IvanDuque decide desfinanciar la universidad y aumentar presupuesto militar envía un claro mensaje a los jóvenes: los está mandando al matadero ¿Quién ejerce, entonces, la verdadera violencia nacional? La reacción de los estudiantes es un mecanismo de defensa democrático ” (22 de noviembre de 2018); “ A Duque no le interesa romper relaciones con Venezuela porque tenga un profundo sentido de la democracia y el estado de derecho. A Duque le interesa romper relaciones con Venezuela porque quiere continuar con la lógica de la guerra y la violencia. ¿Es tan difícil de entender? ” (6 de enero de 2019); “ No podemos permitir que le (sic) Estado colombiano mate a los mingueros. Desde las ciudades deberíamos movilizarnos por la muerte de Deiner Seferino Yunda Camayo, el primer minguero asesinado por la ESMAD (y paracos).

Iván Duque es responsable de esta muerte. #NoMatenMingueros ” (2 de abril de 2019); “ No vamos a dejar que @EnriquePenalosa tale este árbol. El capricho y el lucro no pueden ganarle a la vida del árbol (y del barrio) ” (10 de abril de 2019); “ Si el gobierno no tiene nada que ver con el aumento de muertes de líderes sociales y la incursión en asesinatos a los que nos dedicamos a la cultura por qué con Santos bajó y con Duque aumentó escandalosamente ” (10 de mayo de 2019); “ El año pasado mataron a una psicóloga que trabajaba por la paz. Días atrás asesinaron a un cineasta. Hoy asesinan a un maestro. Insisto en que los trabajadores de la cultura deberíamos dar una respuesta articulada a estos ‘avisitos’ del uribismo ” (12 de mayo de 2019), y “ Van a matar a Santrich como señuelo para destruir los acuerdos de paz y evitar el encarcelamiento de Uribe? ¿Se van a llevar puesta la República de Colombia para evitar la cárcel de un genocida? ¿Lo van a permitir? ” (17 de mayo de 2019), entre otros.

[40] Cuaderno 1, folios 17 a 19. Publicaciones desde la cuenta de Twitter “ @lucianacadahia ”. “ ¿Nos están felicitando por conmemorar nuestra situación de opresión frente al capital? ¿No es un poco perverso? Por cierto: no somos ‘especiales’ somos sus iguales ” (8 de marzo de 2019); “ Una verdadera igualdad en la academia significa destruir ‘el paradigma de la fraternidad masculina’ (o del hombre blanco) que invisibiliza el trabajo intelectual de las mujeres ” (13 de mayo de 2019), y “ De esta reflexión colectiva entre mujeres algo quedó claro: el próximo 8M las mujeres en Colombia debemos salir a las calles juntas y organizadas y en contra de la misoginia del uribismo y a favor de la paz. Las madres de Soacha deberían ser el emblema. ¿Se animan? ” (26 de mayo de 2019), entre otras.

[41] Cuaderno 1, folio 24. [42] Cuaderno 1, folio 14. Revista Semana. “ Cristina Fernández de Kirchner vuelve al ruedo con un libro ”. 18 de mayo de 2019.

[43] Cuaderno 1, folio 15. Portal La Trivial. “ El Pueblo de la República. Entrevista a Luciana Cadahia y Valeria Coronel ”. 13 de mayo de 2019. Sobre la discusión con Santiago Castro, profesor de la Facultad de Filosofía de la Universidad Javeriana, el exdecano Diego Pineda señaló, en la comunicación allegada por la accionada en sede de revisión, que “ en alguna de estas redes [sociales] la prof.

Cadahia manifestó su molestia porque el prof. Castro no la citó en la presentación de uno de los libros del propio Santiago y, por esta razón, lo calificaba de ‘machista’ y otras cosas (…) las personas que hacen eso no representan el espíritu de pluralismo y diversidad que se respira en la Universidad Javeriana ”.

Cfr . Cuaderno 2, folio 115. [44] Cuaderno 1, folio 16. [45] Cuaderno 1, folio 221. [46] Cuaderno 1, folio 16. [47] Cuaderno 1, folio 20. [48] Cuaderno 1, folio 35.

[49] Cuaderno 1, folio1. [50] Cuaderno 1, folio 29. [51] Cuaderno 1, folio 278. [52] Cuaderno 1, folio 268. [53] Cuaderno 1, folios 292 a 300.

[54] Cuaderno 4, folio 539 (reverso). Según las accionantes, además de enviar la carta de rechazo al despido de la profesora, los estudiantes decidieron abrir el “ grupo de Facebook para comunicar [se] y deja [r] abierta la posibilidad de organizar un plantón pacífico para manifestar [se] en contra de [la] decisión ”.

Cfr. Cuaderno 4, folio 501. [55] Id. [56] Cuaderno 4, folio 506. Mensaje publicado el 30 de mayo de 2019, a las 11:00 am. Cfr. Cuaderno 1, folio 27.

[57] Cuaderno 1, folio 27. Cfr. Cuaderno 4, folio 505. Correo electrónico enviado el 30 de mayo de 2019, a las 11:38 am. [58] Id. [59] Cuaderno. 4, folio 545 (reverso).

[60] Cuaderno. 4, folio 564. [61] Id. [62] Cuaderno 1, folio 544. [63] Cuaderno 4, folio 565. Cfr . Cuaderno 4, folio 499 y Cuaderno 2, folio 23.

Al respecto, la Universidad manifestó que es “ una institución privada y en su libre ejercicio de la propiedad privada puede eventualmente restringir algún tipo de manifestaciones (plantones) en procura de la armonía y el orden, pero de ninguna manera se amenaza a los estudiantes , (…) [quienes] tienen interés legítimo en los asuntos académicos, pero esto no es un argumento para inmiscuirse en las situaciones propias de las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores ”.

[64] Cuaderno 1, folio 14. [65] Cuaderno 1, folio 313. [66] Cuaderno 1, folio 315. En auto de fecha 5 de agosto de 2019, el Juez de Primera Instancia le solicitó al Ministerio de Educación y al Ministerio de Trabajo emitir “un concepto respecto de la controversia planteada por la parte actora, esto es, la aplicación de las normas que regulan la materia frente a los derechos invocados”.

[67] Cuaderno 2, folios 1 a 63. Con su respuesta, la Universidad allegó los siguientes elementos de prueba: (i) “ CD que contiene entrevistas otorgadas a Blu Radio y W Radio ”;

(ii) “ Directriz sobre Comités de Investigación y Ética (CIE) ”; (iii) “ Certificado del 2 de agosto de 2019, en el que consta que las estudiantes no registran matrícula de asignaturas de tutoría o de trabajo de grado ”;

(iv) “ Certificado del 2 de julio de 2019, en el que el Decano de la Facultad de Filosofía hace un recuento de la presentación y estado de proyectos de investigación y creación de semillero de investigación ”;

(v) “ Términos de referencia de movilidad de profesores para desarrollar investigación con instituciones extranjeras ”; (vi) “ Declaración del profesor Diego Antonio Pineda, quien fuera decano de la Facultad de Filosofía (…) para la fecha

de inicio de contrato de trabajo de la accionante, en que expone situaciones que llevaron a determinar la finalización del contrato de la profesora ";

(vii) " declaración del actual Decano de la Facultad de Filosofía que determinaron (sic) la finalización del contrato de la profesora "; (viii) " Certificado de la Dirección de la Editorial de la Universidad, en relación con la publicación de mujeres filósofas ";

(ix) " Circular 10-2011 sobre los criterios para acreditación de competencia, en donde se evidencia la necesidad de acreditación del segundo idioma ";

(x) " Carta del mes de mayo de 2018, en la que la accionante solicitó una prórroga para acreditar su conocimiento en segundo idioma " y, por último, (xi) " Certificado en el que consta que a mayo de 2019, la accionante no había acreditado su conocimiento del segundo idioma ".

[68] Cuaderno 2, folio 1. De acuerdo con la Universidad, " la acción de tutela no es concreta, ni precisa, ni determinada. Por el contrario, se lee un complejo documento de 41 folios que ascienden a 311 folios con pruebas anexas, basadas en suposiciones, consideraciones subjetivas, tesis sin un soporte de realidad que convierten la presente acción constitucional en un texto general y abstracto, del cual no existe prueba mínima que acredite la amenaza o vulneración del derecho fundamental de mi representada a las accionantes (sic) ".

[69] Cuaderno 2, folio 60. Cfr. Cuaderno 2, folios 4 a 8 y 17. [70] Cuaderno 2, folio 20. Cfr. Cuaderno 2, folios 3 y 18 a 20. [71] Cuaderno 2, folio 5. La accionada relaciona que (i) el 31 de mayo de 2019, " en entrevista en Blu Radio, (…) cuando se le pregunta sobre los posibles motivos de prescindir de su servicio, ella dijo (…) 'mi preocupación es que se deba a mis posiciones públicas' (…) 'me preocupa que tenga que ver con una cuestión de género y también me preocupa que tenga que ver con mi defensa pública a determinadas causas políticas y movimientos sociales, me preocuparía mucho que el vínculo venga por ahí' con lo cual es evidente que ella simplemente tiene unas suposiciones, no una idea real del hecho debidamente probado ";

(ii) el 15 de julio de 2019, " en una entrevista publicada en la página web 'Pacifista', cuando le preguntan sobre hipótesis del despido dice textualmente 'la verdad es que no puedo afirmar nada, ya que no ha habido un pronunciamiento público' dando a entender, de manera espontánea, que no puede ligar la terminación del contrato a un acto de discriminación " y (iii) el 1 de agosto de 2019, " en entrevista a W Radio (…) dice 'la razón por la cual a mi me echaron de la universidad aun no la conocemos y por ese motivo es que yo hago la acción de tutela', con lo cual reivindica que son únicamente especulaciones lo que motiva la acción de tutela ". La Universidad enfatiza en que " basta con leer [la acción de tutela] , que se colma de expresiones de suposición como 'pudo' o 'surge la inquietud', pero (…) nada, absolutamente nada da un indicio de ilegitimidad " en las acciones de la Universidad.

Cfr. Cuaderno 2, folio 15. [72] Id. [73] Cuaderno 2, folio 21. Cfr. Cuaderno 2, folio 110. [74] Id. [75] Cuaderno 2, folios 8 y 15 a 17. Cfr.

Cuaderno 2, folios 30, 31 y 111 a 113. [76] Id. [77] Cuaderno 2, folios 111 a 113. En el documento allegado por la Universidad, el exdecano Diego Pineda resaltó que el día de la vinculación de la profesora fue informado, por la Vicerrectoría Académica, de que la profesora no había cumplido con el requisito de inglés exigido para su ingreso, razón por la cual " en principio se le dio el plazo de un año para cumplirlo ". Sin embargo, antes de cumplirse su primer año de vinculación, la profesora no presentó el examen por una emergencia familiar. Por esta razón, como decano solicitó a la Vicerrectoría " que se le concediera un nuevo plazo para presentar la certificación ". Así, enfatizó en que, si la Universidad " le había concedido todos los plazos solicitados para cumplir un requisito, y aun así ella había incumplido, solo eso era razón suficiente para (…) su desvinculación ".

[78] Cuaderno 2, folio 2. [79] Id. Cfr. Cuaderno 2, folios 39 a 41. [80] Cuaderno 2, folio 2. Cfr. Cuaderno 2, folios 9, 14, 41 y 42. Sobre el particular, la accionada indicó que " es necesario advertir que en la Pontificia Universidad Javeriana existe una Directriz sobre los Comités de Investigación y Ética (CIE) que fue aprobada por el Consejo Académico mediante acta 308 del 12 de noviembre de 2014 y su funcionamiento, aprobación de proyectos y operación se encuentran allí regulados, en donde se destaca que existe un protocolo objetivo para la evaluación y conceptos del Comité ". Cuaderno 2, folios 92 a 99. De conformidad con la Directriz, el Comité es la autoridad es la encargada " del estudio de los proyectos de investigación, creación artística e innovación y desarrollo tecnológico ", razón por la cual " todo proyecto que se registra en el SIAP, sea para su financiación interna o externa, debe contar con la aprobación de dicho Comité como requisito previo para su aceptación institucional ". El Comité está " presidido por el Decano de la Facultad ", quien nombrará sus miembros " por un período mínimo de dos años ". En relación con su funcionamiento, " los proyectos que se presenten al CIE para su evaluación deben contar por lo menos con el aval del director del departamento (…) al que pertenece el investigador principal ", y, una vez adoptada la decisión, " debe quedar consignada en el acta y, en los casos en que sea no aprobatoria, deben indicarse las razones por las cuales se llegó a esta decisión ". En el evento en que una propuesta sea negada en más de dos oportunidades por el Comité, el investigador podrá presentar reclamos, así como cuando " presenten evidencia de sesgos o conflicto de intereses de los miembros del CIE de su unidad ".

[81] Cuaderno 2, folio 10. [82] Id. Cfr. Cuaderno 2, folios 39 a 41. [83] Cuaderno 2, folio 138. [84] Cuaderno 2, folios 1 y 3. Cfr. Cuaderno 2, folio 22. Además, la Universidad resalta que " no existe solicitud alguna (…) respecto de ellas, lo que permite entender (…) que estratégicamente se disponen como accionantes para buscar algún argumento adicional para la tutela ".

[85] Asimismo, el juez de primera instancia ordenó a la accionada que " recono [ciera] y pag [ara] a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales [tuviera] derecho desde la fecha en la que fue desvinculada y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro " y la exhortó " para que adopt [ara] protocolos, políticas y/o estándares en pro de evitar actos de discriminación en razón de género u opiniones políticas ". Cuaderno 2, folio 152 (reverso).

[86] Cuaderno 2, folio 150 (reverso). [87] Cuaderno 2, folios 146 a 153. [88] Cuaderno 4, folio 67. El a quo afirmó textualmente lo siguiente "se trata de una profesora, que como figura pública, en medios de comunicación criticó abiertamente que en la Universidad Javeriana laboraban solo 5 mujeres en una planta de 25 docentes" .

A su turno, en el escrito de tutela se transcribió el contenido de la entrevista que resaltó el a quo así: "Actualmente en la Facultad de Filosofía donde trabajo somos cuatro profesoras en una planta de 25 docentes" Cuaderno 1, folio 15.

[89] Cuaderno 2, folio 162. Con la impugnación, la Universidad aportó los siguientes medios de prueba: (i) " Estatutos de la Universidad "; (ii) " Reglamento Orgánico de la Universidad ";

(iii) " Reglamento del Profesorado "; (iv) " Reglamento de Facultades Eclesiásticas "; (v) " Reglamento Interno de Trabajo "; (vi) " Proyecto educativo de la Pontificia Universidad Javeriana ";

(vii) " Normas Funcionamiento Comité de Convivencia Laboral "; (viii) " Código de Buen Gobierno "; (ix) " Protocolo para prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencia y discriminación " y, por último, (x) " Ficha gráfica Comité de Convivencia Laboral ".

[90] Id. Cfr. Cuaderno 2, folio 164. [91] Cuaderno 2, folio 169. [92] Id. [93] Cuaderno 2, folio 168. [94] Cuaderno 2, folio 171. [95] Id. [96] Cuaderno 2, folio 174.

[97] Cuaderno 3, folio 6. [98] Cuaderno 3, folios 6 y 7. [99] Id. [100] Cuaderno 1, folio 3. [101] Id. [102] Cuaderno 3, folio 29. [103] Cuaderno 3, folio 25.

[104] Id. [105] Id. [106] Cuaderno 4, folios 115 a 117. [107] Cuaderno 4, folio 152. A la profesora Cadahia se le formularon las siguientes preguntas: “ ¿Cuáles son las razones por las que no ejerció las acciones dispuestas en la Ley 1010 de 2006, en materia de acoso laboral?, ¿tiene algún vínculo laboral vigente? y ¿cuáles proyectos de investigación quedaron inconclusos en razón de su despido? ”. A la Universidad se le formularon las siguientes preguntas: “ ¿Cuáles fueron las razones que motivaron las decisiones de: (i) terminar el contrato laboral suscrito con la profesora Luciana Cadahia de manera unilateral y sin justa causa, (ii) prescindir del uso de la cláusula sexta dispuesta en dicho contrato para la terminación del mismo mediante aviso escrito y (iii) negarse a informar a la profesora Luciana Cadahia acerca de los motivos de su despido?; ¿Cuáles son los procedimientos internos dispuestos para adoptar un despido sin justa causa? En particular, la Universidad debe aclarar: (i) los funcionarios que deben intervenir en dicha decisión, (ii) si existe la obligación de hacer actas o dejar constancia de dichas actividades y (iii) si se siguieron estos procedimientos para despedir sin justa causa a la profesora Luciana Cadahia. De ser el caso, la Universidad debe remitir todas las actas y comunicaciones internas en relación con dicho despido; ¿Cuál es la misión, la visión, los valores y los principios que rigen la Universidad Javeriana y cuáles son los derechos y los deberes de los profesores en relación con la misma?; ¿Cuántos profesores han sido despedidos sin justa causa en los últimos cinco años en la Facultad de Filosofía? Indicar: (i) la fecha de adopción de los despidos, (ii) cuáles procedimientos se siguieron para tomar dichas decisiones y (iii) si fueron despedidos con carácter inmediato; ¿En qué consiste el requisito de inglés que exige la Facultad de Filosofía para el ingreso de los profesores de planta? En particular, la Universidad debe aclarar cuántos profesores: (i) cumplieron dicho requisito al momento de su ingreso a la Universidad, (ii) han cumplido con dicho requisito al día de hoy y (iii) han obtenido un plazo para su presentación; ¿A cuántos profesores de la Facultad de Filosofía se les ha ofrecido “apoyo o acompañamiento” para sus tareas investigativas en la Universidad Javeriana? En relación con dicho acompañamiento, la Universidad deberá indicar: (i) en qué consiste, (ii) bajo qué criterios se ofrece y (ii) si está contemplado en las normas internas de la Universidad, y, por último, ¿La Universidad Javeriana cuenta con una política de género que permita la denuncia en casos de acoso laboral por discriminación? ” [108] El magistrado sustanciador, por medio de la Secretaría General, invitó “ a la Universidad Nacional de Colombia, a la Universidad Externado de Colombia, a la Universidad del Rosario, a la Universidad de Los Andes, a la Universidad Pedagógica Nacional, a la Universidad de Antioquia, a la Universidad de los Llanos, a la Universidad de Nariño, a la Universidad de Caldas, a la Universidad del Cauca, a la Universidad de La Sabana, a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador (FLACSO Ecuador) y a la Universidad Autónoma de Madrid ” .

En particular, se solicitó su intervención sobre “ los límites: (i) a la autonomía universitaria en relación con la vinculación o desvinculación laboral de docentes; (ii) a la presentación, trámite y aprobación de proyectos de investigación propuestos por los profesores y (iii) a la facultad de las Universidades para despedir sin justa causa a sus profesores ” [109] Cuaderno 4, folio 152.

Cfr . En particular, la accionante aportó las cartas enviadas por: (i) Eduardo Zazo, Félix Duque y Valerio Rocco, director y ex directores de la Maestría en Filosofía y Orden Mundial de la Universidad Autónoma de Madrid, respectivamente, quienes señalaron que “ es muy preocupante que, en democracia, se despida a una profesora que siempre (…) ha cumplido y superado sus obligaciones laborales, ha sido querida por sus colegas y estudiantes y a la que nunca se le ha iniciado un proceso disciplinario ;

(ii) Valeria Coronel, profesora investigadora de FLACSO Ecuador, quien resaltó que la profesora Cadahia “ hizo primar un clima de convivencia, diálogo y escucha entre sus colegas y estudiantes de la institución ”;

(iii) Carmen López, coordinadora de la Maestría en Sociología de FLACSO Ecuador, quien manifestó que “[Cadahia] ha generado un excelente clima de trabajo basado en el diálogo ” y (iv) José Edmundo Paz-Soldán, profesor de la Universidad de Cornell, quien indicó que “ como Chair del Departamento de Romance Studies, (…) prop [uso] a la

Facultad a la que pertene [ce] la posibilidad de hacerle una oferta [a Cadahia] como Visiting Assistant Professor (…) La Facultad acogió [la] propuesta ". Cuaderno 4, folios 197 a 200.

[110] Escrito del 17 de febrero de 2020. Cuaderno 4, folios 193 a 196. [111] Cuaderno 4, folios 193 a 194. [112] Cuaderno 4, folio 204. [113] Cuaderno 4, folios 216 y 217.

[114] Cuaderno 4, folio 217. [115] Cuaderno 4, folios 310 y 311. Cfr. Cuaderno 4, folios 310 a 328. [116] Cuaderno 4, folio 317. [117] Cuaderno 4, folio 336.

[118] Cuaderno 4, folios 364 y 365. [119] Cuaderno 4, folios 375 y 376. [120] Cuaderno 4, folios 380 y 381. [121] Id. [122] Cuaderno 4, folio 393.

[123] Cuaderno 4, folio 394. [124] Cuaderno 4, folio 395. [125] Cuaderno 4, folio 499. En el comunicado, Manuela Yepes y otros estudiantes manifestaron que, el 29 de mayo de 2019, " deja [ron] abierta la posibilidad de organizar un plantón pacífico para manifestar [se]" en contra del despido de la profesora Cadahia. Asimismo, afirmaron que el Vicerrector del Medio Universitario citó a una de las estudiantes del grupo acerca de " la publicación en el grupo de Facebook en que consultaba con [ellos] la posibilidad de organizar un plantón y pintar unos trapos en la Facultad (…) que solo se bosquejaba como una posibilidad ". Finalmente, resaltaron que la reunión " termina con la confirmación de que no autorizarán reunión de protesta de ninguna naturaleza ".

Cfr. Cuaderno 4, folios 501 y 502. [126] Este mensaje fue enviado en calidad de administradora del grupo " Estudiantes de Filosofía – Pontificia Universidad Javeriana ".

[127] Cuaderno 4, folio 506. Mensaje publicado el 30 de mayo de 2019, a las 11:00 am. Cfr. Cuaderno 1, folio 27. [128] Id. [129] Id. [130] Id.

[131] Cuaderno 4, folio 515. [132] Cuaderno 4, folio 516. Al respecto, la Universidad afirmó que, " a partir del folio 26 del escrito de tutela, se hace referencia a las estudiantes accionantes y su eje central es la consecuencia académica de la desvinculación de la profesora ".

[133] Id. Con su respuesta, la Universidad allegó: (i) " Protocolo Directrices y Procedimientos para el uso de espacios abiertos o comunes en el campus universitario de la Pontificia Universidad Javeriana " y (ii) " Circular 2 del año 2014 emitida por la Vicerrectoría Académica de la Pontificia Universidad Javeriana ".

[134] Cuaderno 4, folio 533. A la Universidad se le formularon las siguientes preguntas: " ¿Cuáles fueron las razones que motivaron la decisión de citar a la estudiante Manuela Yepes Benjumea al despacho del Vicerrector del Medio Universitario el 30 de mayo de 2019, con "carácter urgente y prioritario"? ¿cuál fue el objeto de la reunión? En particular, la Corte solicitó a la Universidad indicar: (i) las temáticas abordadas y las decisiones adoptadas en dicha reunión, (ii) las razones para permitir o no el ingreso del estudiante Matías Troconis a la reunión, (iii) los procedimientos internos previstos para citar a los estudiantes a este tipo de reuniones y (iv) si ofreció acompañamiento psicológico a los estudiantes. De ser así, precisar a qué estudiantes y por qué motivo se ofreció dicho acompañamiento. ¿Tenía conocimiento de la intención de la estudiante Manuela Yepes Benjumea de convocar "a plantón y a pintar trapos en la facultad" en razón del despido de María Luciana Cadahia? En tal caso, si autorizó que dicha manifestación se llevara a cabo. ¿Cuáles fueron las razones que motivaron la decisión de citar a la estudiante Manuela Yepes Benjumea a una reunión con Roberto Vela Mantilla el día 30 de mayo de 2019? ¿qué cargo ocupaba Roberto Vela Mantilla y cuáles eran sus funciones? ¿en qué condiciones o casos, la Universidad Javeriana ofrece acompañamiento psicológico a los estudiantes? Para tal fin, podría aportar los documentos internos o protocolos que sustenten la respuesta; ¿A qué tipo de 'asesoría' se refiere Gustavo Pérez Gómez en el correo remitido a Manuela Yepes Benjumea el día 30 de mayo de 2019? ¿a qué tipo de "autorización de Vicerrectoría Académica" se refiere? ¿qué cargo ocupaba Gustavo Gómez Pérez y cuáles

eran sus funciones?; ¿Cuáles son los protocolos previstos por la Universidad Javeriana para 'restringir algún tipo de manifestaciones (plantones)' por parte de los estudiantes? En particular, la Corte solicitó a la Universidad que informe: (i) en qué consisten las referidas restricciones, (ii) los procedimientos que deben seguir los estudiantes para llevar a cabo manifestaciones en el campus, (iii) las razones por las cuales la Universidad puede "restringir" las manifestaciones organizadas por los estudiantes, (iv) los funcionarios responsables de adoptar dichas decisiones, (v) si dichas decisiones son susceptibles de recursos al interior de la Universidad, (vi) si existe la obligación de levantar actas o dejar constancia de dichas decisiones y, por último, (vii) si se siguieron estos procedimientos para aprobar o improbar la manifestación organizada por Manuela Yepes Benjumea. Para tal fin, la Universidad podría remitir todos los documentos que soporten sus respuestas;¿Cuántas manifestaciones se han llevado a cabo en la Universidad Javeriana en los últimos cinco años? La Corte solicitó a la Universidad informar: (i) las fechas de las manifestaciones, (ii) si las manifestaciones fueron autorizadas por la Universidad, (iii) qué procedimientos se siguieron para adoptar dichas decisiones, (iv) si se han efectuado manifestaciones sin autorización o conocimiento de la Universidad, de ser así, (v) qué acciones se llevaron a cabo en respuesta por parte de la Universidad y, por último (vi) si se impusieron sanciones a los organizadores, y ¿Cuál fue la fecha exacta de terminación del período académico 2019-I? ¿Cuáles fueron las justificaciones para ejercer la facultad de despido sin justa causa de los otros dos profesores cuyos contratos laborales han terminado de esta manera durante los últimos 5 años? Por último, la Corte le solicitó a la Universidad aportar los programas académicos (currículos) de las clases impartidas por Luciana Cadahia en la Universidad Javeriana ". A la estudiante Manuela Yepes Benjumea se le formularon las siguientes preguntas: " ¿Cuáles eran los motivos del "plantón" que organizó el 30 de mayo de 2019?; ¿Cuáles fueron las razones por las cuales el "plantón" no se llevó a cabo?; ¿Solicitó autorización a la Universidad para la convocatoria del referido "plantón"?; ¿Cuáles eran las actividades que tenían previsto llevar a cabo en el marco de dicha manifestación? y ¿Por qué asistió acompañada del estudiante Matías Troconis a la reunión con el Vicerrector del Medio Universitario del día 30 de mayo de 2019? ".

[135] Cuaderno 4, folio 152. Cfr . Escrito del 18 de septiembre de 2020. Cuaderno 4, folios 538 a 559. [136] Cuaderno 4, folio 539. [137] Cuaderno 4, folio 539 (reverso).

[138] Cuaderno 4, folio 540. [139] Id. [140] Id. [141] Id. [142] Id. Cfr. Cuaderno 4, folio 544. [143] Id. [144] Cuaderno 4, folio 563. [145] Id.

[146] Cuaderno 4, folio 563 (reverso). [147] Cuaderno 4, folio 564. [148] Cuaderno 4, folio 567. [149] Id. [150] Cuaderno 4, folio 566. [151] La Sala Plena destaca que los escritos de respuesta y demás intervenciones y memoriales que las partes allegaron durante el presente proceso, fueron puestos a disposición de ellas para que ejercieran el derecho de contradicción y defensa que les es propio. Esto consta en los distintos cuadernos que conforman el expediente T-7.685.275.

[152] Cuaderno 4, folio 623. [153] Id. [154] Id. Al respecto, señaló que no era posible que el Vicerrector conociera la fecha del evento, por cuanto " la iniciativa de plantón no tenía una fecha aún (…) se explora [ba] organizarlo para la siguiente semana pero nada de eso estaba concretado de manera oficial ". A la luz de lo anterior, resulta irrazonable la versión de la Universidad, según la cual la reunión del Vicerrector del Medio Universitario con la estudiante se justificó en la supuesta " cercanía de la fecha del evento, [por cuanto] no había sido anunciada en ningún lado ".

[155] Correo electrónico de 3 de junio de 2021, remitido por Yefferson M. Dueñas, apoderado de las accionantes. [156] Correo electrónico de 3 de junio de 2021, remitido por Yefferson M. Dueñas, apoderado de las accionantes.

[157] Cuaderno 4, folios795 a 803. [158] Sentencia T-463 de 1996, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [159] Sentencia T-886 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero. La Sala Plena de la Corte Constitucional ha reiterado la posibilidad que tienen los jueces de tutela de fallar un asunto de manera diferente a lo pedido, esto es, de manera extra y

ultra petita . Así lo hizo explícito en la sentencia de unificación SU-195 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), en los siguientes términos:

“ [e] n cuanto a la posibilidad de que los fallos puedan ser extra y ultra petita en materia de tutela, esta Corte de manera pacífica ha señalado que el juez de tutela puede al momento de resolver el caso concreto conceder el amparo incluso a partir de situaciones o derechos no alegados, atendiendo la informalidad que reviste el amparo y además quien determina los derechos fundamentales violados . Así, desde los primeros pronunciamientos se ha sentado esta posición, toda vez que conforme a la condición sui generis de esta acción, la labor de la autoridad judicial no puede limitarse exclusivamente a las pretensiones invocadas por la parte actora, sino que debe estar encaminada a garantizar el amparo efectivo de los derechos fundamentales.”.

Al respecto de las facultades ultra y extra petita de los jueces de tutela, se pueden consultar las siguientes providencias: T-310 de 1995 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-450 de 1998 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-886 de 2000 (M.P.

Alejandro Martínez Caballero), T-794 de 2002 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-610 de 2005 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), entre otras. [160] Sentencia T-459 de 1992.

M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [161] Ver sentencias T-380 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz; T-269 de 2008, M.P. Jaime Araújo Rentería; T-1088 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-314 de 2016, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y SU-677 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[162] ARTICULO 10. LEGITIMIDAD E INTERÉS. La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.

También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.

También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales. [163] Sentencia T-531 de 2002; M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [164] F olios 48-53, Primer Cuaderno.

[165] Ver sentencias T-1015 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis y T-780 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [166] Según el certificado de existencia y representación legal, Segundo Cuaderno, folio 88.

[167] Ver sentencias T-1028 de 2010; M.P. Humberto Antonio Sierra Porto y T-246 de 2015; M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez, entre otras. [168] El Fundamento Jurídico 12 de este acápite reitera la Sentencia T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[169] En Sentencia T-313 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño, se estableció: “En efecto, la Constitución y la ley estipulan un dispositivo complejo de competencias y procesos judiciales que tienen como objetivo común garantizar el ejercicio pleno de los derechos constitucionales, en consonancia con el cumplimiento de los demás fines del Estado previstos en el artículo 2 Superior. Por tanto, una comprensión ampliada de la acción de tutela, que desconozca el requisito de subsidiariedad, vacía el contenido de las mencionadas competencias y, en consecuencia, es contraria a las disposiciones de la Carta Política que regulan los instrumentos de protección de los derechos dispuestos al interior de cada una de las jurisdicciones.” [170] Sentencia T-705 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[171] Ver Sentencias T-441 de 1993, M.P. José Gregorio Hernández Galindo y T-594 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [172] Véanse, entre otras:

Sentencia T-694 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-400 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia T-206 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz

Delgado; Sentencia T-663 de 2011. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[173] Sentencia T-462 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [174] Sentencia T-462 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [175] Sentencia T-060 de 2002.

M.P. Rodrigo Escobar Gil. [176] Sentencia T-060 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [177] Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[178] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 11 de marzo de 2020. Rad. 76233. [179] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de julio de 2014. Rad.

38288. [180] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de enero de 2013. Rad. 38272. Cfr. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral.

Sentencia de 30 de julio de 2014. Rad. 38288. [181] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 9 de agosto de 2018. Rad.

70342. En relación con el reintegro, la Corte Suprema de Justicia ha resaltado que la posibilidad de reintegrar al trabajador despedido sin justa causa “ fue derogada por el artículo 6.o de la Ley 50 de 1990, [que] la conservó solo para los trabajadores que a la entrada en vigencia de esta normativa tuviesen diez años o más de servicios y no hubieren renunciado a tal prerrogativa ”. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral.

Sentencia del 30 de enero de 2013. Rad. 38272. Sobre el mismo punto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que “ es también el caso, cada vez menos frecuente, de los trabajadores particulares con antigüedad igual o mayor a diez años continuos de servicios al entrar en vigencia la L. 789/2002, Art. 28, parágrafo transitorio, quienes continúan amparados por el D. 2351/65, Art. 8-5, y podrán ser reinstalados en su empleo por orden judicial, cuando la terminación de su contrato de trabajo haya sido sin justa causa ”.

[182] “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”.

[183] Este capítulo retoma la sentencia SU-396 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [184] De conformidad con el artículo 93 de la Constitución Política, este instrumento, que consagra derechos humanos y que ha ratificado por Colombia mediante la Ley 16 de 1972, forma parte del bloque de constitucionalidad. En la sentencia C-252 de 2001, la Corte Constitucional señaló que los derechos fundamentales no son sólo los que se encuentran en la Constitución, sino también los consagrados en instrumentos internacionales que vinculan al Estado colombiano, que conforman el bloque de constitucionalidad y que por tanto, son parte inescindible de la Constitución en sentido material.

[185] El cual hace parte del bloque de constitucionalidad y, por tanto, conforma el ordenamiento interno, en concordancia con el artículo 93 de la Constitución Política. Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.

[186] Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [187] Sentencia T-110 de 2015; M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, que reitera la sentencia T-1198 de 2004; M.P.

Rodrigo Escobar Gil. [188] Ibídem. [189] Ibídem. [190] Sentencia T-040 de 2013; M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [191] Sentencia T-403 de 1992; M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[192] Sentencia T-325 de 2011; M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub . [193] Sentencia T-043 de 2011; M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [194] Sentencia T-881 de 2002;

M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [195] Sentencia T-391 de 2007; M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [196] Sentencia T-293 de 1994; José Gregorio Hernández Galindo.

[197] Este modo de expresión comprende las categorías conocidas como discurso del odio, discurso discriminatorio, apología del delito y apología de la violencia.

[198] Sentencia T-391 de 2007; M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [199] Sentencia C-452 de 2016; M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [200] Sentencia T-391 de 2007; M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[201] Sentencia T-391 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), reiterada en las sentencias C-442 de 2011 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y C-452 de 2016 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), en las cuales se estudió la constitucionalidad de los tipos de injuria en el Código Penal y el ordenamiento disciplinario de la Policía.

[202] Constitución Política. Artículo 27. “El estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra” [203] Constitución Política.

Artículo 69. “Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”.

[204] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [205] Sentencia T-492 de 1992. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [206] Sentencia T-239 de 2018.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [207] Sentencia T-310 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [208] Ibídem. [209] Ibídem. [210] Sentencia T-345 de 2002.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [211] Ibídem. [212] Sentencia T-853 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [213] Sentencia T-345 de 2002.

MP. Manuel José Cepeda Espinosa. [214] Sentencia T-239 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez [215] Sentencia T-388 de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[216] Véanse las Sentencias T-281A de 2016 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) y T-089 de 2019 (M.P. Alberto Rojas Ríos), en esta última, la Corte indicó:

“ (…) el derecho sancionador puede ser ejercido por las instituciones educativas dado que estos planteles tienen una naturaleza formativa y, por ende, deben propender por un ‘adecuado funcionamiento del sistema de enseñanza e implementar estrategias de formación a favor de los alumnos que comprendan la responsabilidad por el incumplimiento de sus deberes, la ética y los derechos fundamentales de los demás’ ” [217] Ley 30 de 1992. Art. 72.

“Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo” [218] Ley 30 de 1992. Art. 70.

“Para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior Universitario El Consejo Superior Universitario reglamentará los casos en que se pueda eximir del título a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, el arte o las humanidades.” [219] Ley 30 de 1992. Art. 72.

[220] Ibidem. [221] Sentencia C-006 de 1996. M.P. Fabio Morón Díaz. [222] Sentencia C-368 de 1999, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [223] Sentencia T-239 de 2018.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [224] Ibídem. [225] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [226] Sentencia T-239 de 2018.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [227] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [228] Sentencia T-310 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[229] Sentencia T-345 de 2002. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [230] Sentencia T-310 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [231] Sentencia SU-256 de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[232] Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [233] Código Sustantivo del Trabajo. Art. 64 " Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo sin Justa Causa . En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: (…)" [234] Mediante Sentencia T-546 de 2000 la Corte Constitucional concluyó que son exequibles las demás causales de terminación del contrato laboral, previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando la desvinculación se enmarque en un proceso donde el trabajador puede ejercer su legítima defensa.

[235] Sentencia C-533 de 2012. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [236] Sentencia C-038 de 2004. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [237] Sentencia C-533 de 2012.

M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [238] M.P. Alejandro Linares Cantillo. [239] Sentencia C-1507 de 2000. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [240] Sentencias T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-362 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[241] Sentencia SU-667 de 1998. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [242] Sentencia T-060 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [243] Sentencia T-239 de 2018.

M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [244] Sentencia T-257 de 1995. M.P. Fabio Morón Díaz y Sentencia T-535 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[245] Sentencia T-535 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [246] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [247] La Corte Constitucional ha establecido o aplicado la figura de la presunción de inconstitucionalidad tanto en materia de tutela como en asuntos de control abstracto de constitucionalidad. Por ejemplo, en la Sentencia C-294 de 2019 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas) se aplicó esta figura en el estudio de constitucionalidad de una disposición prevista en la Ley 1905 de 2016 " [p] or medio de la cual se modifican la Ley 73 de 1988 y la Ley 919 de 2004 en materia de donación de componentes anatómicos y se dictan otras disposiciones".

También se encuentra la presunción de inconstitucionalidad de medidas regresivas en materia ambiental, de la que trata la Sentencia C-298 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos) o la presunción de inconstitucionalidad en materia de libertad de expresión, referida en la Sentencia T-391 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[248] Sentencia T-002 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. En materia de eficacia horizontal de los derechos fundamentales se puede acudir a las sentencias T-009 de 1992, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-547 de 1992, M.P. Alejandro Martínez Caballero, C-378 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-720 de 2014, M.P. María Victoria Calle Correa , así como Anzures Gurría, J. J.

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales . En: Revista Mexicana de Derecho Constitucional. N.º 22, enero-junio de 2010, pp. 3-51. De manera consolidada, la jurisprudencia constitucional ha tomado como referentes el Fallo Lüth y la doctrina del Tribunal Constitucional Federal Alemán para la construcción del concepto de eficacia horizontal

de los derechos fundamentales. Véase también Vega García, P. de la. (1992). La eficacia horizontal del recurso de amparo: problema de la Drittwirkung Der Grundreghte.

Derecho PUCP , (46), 357-375. https://doi.org/10.18800/derechopucp.199201.015 , así como Palacios Lleras A. (2009) La Eficacia horizontal de los derechos fundamentales como mecanismo de control constitucional a la actividad económica y los límites del constitucionalismo contemporáneo en Revista de Derecho y Economía No. 29, pp.

67 a 92. [249] Sentencia T-002 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [250] El hecho de que sean consecutivas implica que, de no encontrarse probado el nexo causal propuesto en el primer paso, no se continúa con la evaluación del despido. Este carácter consecutivo encuentra fundamento en la Sentencia T-362 de 2020, en la que se expuso que " [u]na vez establecido el nexo causal entre el despido y la motivación que se estima inconstitucional, se debe emprender el segundo nivel de análisis para determinar si el acto de despido comporta una violación iusfundamental" (énfasis añadidos).

[251] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [252] El principio de carga dinámica de la prueba fue introducido por el Legislador al régimen procesal civil colombiano en el artículo 167 del Código General del Proceso, el cual es del siguiente tenor:

" Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá , de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba." [253] Sentencia T-615 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos.

[254] Sentencia T-673 de 2016 y Sentencia T-362 de 2020 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez (en ambos casos) [255] Sentencia T-362 de 2020 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez [256] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

"En función de ello, el examen debe orientarse a determinar el nivel de protección y de reconocimiento jurídico que tienen las expresiones que dan lugar al despido, y a establecer si esta salvaguardia que tiene dentro del ordenamiento jurídico es tal, que desplaza la facultad que tienen los empleadores para no dar continuidad al vínculo laboral, y que tienen las instituciones universitarias en particular para configurar su planta de personal a partir su sistema de principios y valores y de su proyecto misional." [257] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[258] Cuaderno 1, folio 13. [259] Cuaderno 2, folio 132. [260] Cuaderno 2, folios 123, 124 y 125. [261] Cuaderno 4, folio 222. [262] Cuaderno 2, folio 124 [263] Ibídem. La Circular 10/2011 enumera los certificados que acreditan el dominio de la segunda lengua.

En el caso del idioma inglés, los certificados son los siguientes: (1) Test of English as a Foreign Language (TOEFL), con los siguientes puntajes mínimos: (a) 575 (papel); (b) 232 (computador), y 90 (Internet Based Test).

(2) Michigan Internacional, con 78 puntos; (3) First Certificate in English (FCE), puntaje mínimo de C en cada competencia; (4) International English Language Testing System (IELTS), puntaje mínimo de 6.5; (5) Certificate of Proficiency in English (CPE), puntaje mínimo de Band C en cada competencia.

[264] Cuaderno 2, folio 114. [265] Ibídem. [266] Cuaderno 2, folio 127. [267] Ibídem. [268] Ibídem. [269] Ibídem. [270] Cuaderno 1, folio 55.

[271] Cuaderno 2, folio 114. [272] Cuaderno 2, folio 113. [273] Cuaderno 4, folio 247. [274] Cuaderno 1, folio 99. [275] Ibídem. [276] Cuaderno 2, folio 119.

[277] Cuaderno 3, folio 39. [278] Cuaderno 2, folio 114. [279] Ibídem. [280] Ibídem. [281] Cuaderno 2, folio 114. . [282] Ibídem folio 112. [283] Cuaderno 4, folio 254.

[284] Ibídem. [285] Cuaderno 4, folios 219 y 220. [286] Véase el calendario completo en https://www.scribd.com/document/405942702/Calendario-Institucional-2019-pdf [287] Cuaderno 2, folios 49 y 50.

[288] Cuaderno 2, folio 119. [289] Cuaderno digital 1, folio 285. [290] Cuaderno 1, folio 100. [291] Ibídem. [292] Cuaderno 2, folio 110. [293] “Es muy positivo que desde la Colombia Humana deseen pensar públicamente sobre la necesidad de asumir todavía mas el debate feminista. Eso los honra como alternativa política. Es importante que sea liderado por mujeres que articulen ese debate” (febrero 11, 2020) “Usted es el violento y el mentiroso que crea una falsa polaridad. Llevan 100 años ejerciendo esta violencia y creando falsas dicotomías. Petro, un candidato demócrata.” (mayo 5, 2021) “Las declaraciones de Duque debe llevarnos a insistir en algo fundamental: inscriban la cédula, parce. Y saque (sic) a estos criminales del poder” (julio 7, 2021).

Véase el perfil de Twiter de la profesora Cadahia en el siguiente enlace: https://twitter.com/lucianacadahia/with_replies?lang=en [294] Cuaderno 1, folio 18.

[295] Ibídem. [296] Ibídem. [297] Ibídem. [298] Ibídem. [299] Ibídem [300] Ibídem [301] Cuaderno 1, folio 19. [302] Ibídem. [303] Cuaderno 1, folio 18.

[304] Cuaderno 1, folio [305] Cuaderno 1, folio 15 [306] Ibídem. [307] Cuaderno 4, folios 193 y 194. [308] Sentencia T-474 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo.

[309] Cuaderno 1, folio 13 y 14. [310] Cuaderno 1, folios 55 a 75. [311] Cuaderno 1, folio 65. [312] Cuaderno 1, folio 58. [313] Ibídem. [314] Cuaderno 1, folio 60.

[315] Cuaderno 1, folio 71. [316] Cuaderno 1, folio 72. [317] Ibídem. [318] Ibídem. [319] Ibídem. [320] Cuaderno 4, folio 414. [321] Cuaderno 4, folio 411 [322] Cuaderno 4, folio 412.

[323] Cuaderno 4, folio 410. [324] Cuaderno 2, folio 2. Cfr. Cuaderno 2, folios 9, 14, 41 y 42. Sobre el particular, la accionada indicó que “ es importante advertir que en la Pontificia Universidad Javeriana existe una Directriz sobre los Comités de Investigación y Ética (CIE) que fue aprobada por el Consejo Académico mediante acta 308 del 12 de noviembre de 2014 y su funcionamiento, aprobación de proyectos y operación se encuentran allí regulados, en donde se destaca que existe un protocolo objetivo para la evaluación y conceptos del Comité ”. Cuaderno 2, folios 92 a 99. De conformidad con la Directriz, el Comité es la autoridad es la encargada “ del estudio de los proyectos de investigación, creación artística e innovación y desarrollo tecnológico ”, razón por la cual “ todo proyecto que se registra en el SIAP, sea para su financiación interna o externa, debe contar con la aprobación de dicho Comité como requisito previo para su aceptación institucional ”. El Comité está “ presidido por el Decano de la Facultad ”, quien nombrará sus miembros “ por un período mínimo de dos años ”. En relación con su funcionamiento, “ los proyectos que se presenten al CIE para su evaluación deben contar por lo menos con el aval del director del departamento (…) al que pertenece el investigador principal ”, y, una vez adoptada la decisión, “ debe quedar consignada en el acta y, en los casos en que sea no

aprobatoria, deben indicarse las razones por las cuales se llegó a esta decisión ”. En el evento en que una propuesta sea negada en más de dos oportunidades por el Comité, el investigador podrá presentar reclamos, así como cuando “ presenten evidencia de sesgos o conflicto de intereses de los miembros del CIE de su unidad ”.

[325] Cuaderno 1, folio 8. [326] Ibídem. [327] Sentencia T-310 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [328] Sobre las intervenciones realizadas por los miembros del Consejo, el decano Cardona concluyó que el semillero no podía tener por objeto promover la movilización social y debía limitarse a ser de investigación sin contemplar la realización de eventos ni un dosier de publicaciones”.

Cuaderno 1, folio 11. [329] Cuaderno 2, folios 11 a 14. De acuerdo con el escrito de contestación a la tutela, los miembros del Comité de Investigación y Ética que evaluaron los proyectos de la profesora Cadahia fueron:

(i) entre el año 2016 y hasta finales del año 2018, Diego Antonio Pineda (decano de la Facultad), Héctor Salinas (director del Departamento), Marcela Forero (directora de Postgrados entre 2015 y 2018 y directora del grupo de investigación de la Biblioteca Virtual de pensamiento filosófico en Colombia), Miguel Ángel Pérez (profesor y director hasta 2018 del grupo de investigación Problemas de Filosofía de la Universidad Javeriana), Fernando Cardona (en su calidad y de profesor y, luego, de decano de la Facultad) y Miguel Gómez (profesor invitado externo);

(ii) a partir de finales del año 2018, abandonaron el comité el profesor Pineda (tras culminar su periodo como decano), el profesor Pérez (quien pasó a dirigir el área de posgrados de la Facultad de Filosofía) y el profesor Gómez (quien no pudo continuar dados otros compromisos académicos). En su reemplazo, ingresaron al comité los profesores Solarte y Bernal, en su calidad de directores de grupos de investigación. Para finales del año 2018, el comité no cuenta con un miembro externo.

Los profesores Pineda, Cardona, Salinas, Forero, Solarte, Pérez y Bernal cuentan todos con título de doctorado en filosofía . [330] Sentencia T-588 de 1988.

M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [331] Ibídem. [332] Cuaderno 2, folios 116 y 117. [333] Ibídem. [334] Ibídem, folio 116. [335] Sentencia T-257 de 1995. M.P. Fabio Morón Díaz.

[336] Sobre el particular, se pueden consultar las Sentencias T-236 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-527 de 1995, M.P. Fabio Morón Díaz;

T-078 de 1996, M.P. Hernando Herrera Vergara; T-329 de1997, M.P. Fabio Morón Díaz; T-534 de 1997, M.P. Jorge Arango Mejía; T-974 de 1999, M.P.

Álvaro Tafur Galvis; T-925 de 2002, M.P. Álvaro Tafur Galvis; T-041 de 2009, M.P. Jaime Córdoba Triviño; T-465 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio;

T-056 de 2011, M.P Jorge Iván Palacio Palacio; T-941A de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; y C-520 de 2016, M.P. María Victoria Calle Correa;

entre muchas otras. [337] En la sentencia T-308 de 2011 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), la Corte sostuvo que el derecho a la educación impone al Estado las obligaciones de respeto, protección y cumplimiento.

“La primera demanda de los Estados la evasión de circunstancias que obstaculicen o impidan el disfrute del derecho a la educación; la de protección les impone la obligación de adoptar medidas que impidan su obstaculización por parte de terceros; y la de cumplimiento, que comprende las obligaciones de facilitar y proveer, exige de los Estados la adopción de medidas positivas que permitan a individuos y comunidades disfrutar del derecho a la educación, en la mayoría de los casos, mediante la provisión directa del servicio o la autorización de particulares para el efecto” . Además, en la

Sentencia C-520 de 2016 (M.P María Victoria Calle Correa), la Corte estableció los deberes estatales y las intensidades de protección según el nivel académico.

[338] Ver sentencia T-720 de 2012, M.P Luis Ernesto Vargas Silva. [339] Ibídem. [340] Sentencia T-493 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[341] Sentencia T-180A de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [342] Sentencia T-377 de 1995, M.P. Fabio Morón Díaz. [343] Sentencias T-237 de 1995, M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-184 de 1996, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[344] Sentencia T-492 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [345] Estos presupuestos están en la Sentencia T-361 de 2003; M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, que ha sido reiterada en distintas decisiones, entre otras en la Sentencia T-263 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería.

[346] Estos presupuestos están previstos con otra redacción en la Sentencia T-361 de 2003; M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [347] Sentencia T-301 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, reiterada en la Sentencia T-263 de 2006, M.P.

Jaime Araújo Rentería. [348] Sentencia T-301 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [349] Sentencia T-263 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería.

[350] Sentencia SU-667 de 1998, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [351] Sentencia T-423 de 2013, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [352] Sentencia T-089 de 2019, M.P. Alberto Rojas Ríos.

[353] Sentencia T-550 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [354] Cuaderno 4, folio 505. [355] Sentencia T-886 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[356] Cuaderno digital 1, folio 541. [357] Véase en la web: https://www.javeriana.edu.co/documents/2781897/2783167/REglamentoEstudiantes.pdf/81d51d42-7361-4735-b8e6-fd3789d62912 [358] Ibídem.

[359] Ibídem. [360] Cuaderno digital 1, folio 542. [361] Cuaderno digital 1, folio 692 [362] Ibídem, folio 693. [363] Ibídem. [364] Según el texto del documento mencionado:

“Este documento tiene como finalidad establecer directrices y orientaciones, dirigidas a la comunidad universitaria, para el uso de espacios abiertos o comunes en el campus, tales como: plazoletas, vestíbulos, corredores, pasillos, terrazas, entre otros. El objetivo es contribuir a una mejor y más coordinada utilización de estos espacios, para beneficio de todos”.

De las directrices resultan relevantes las siguientes: (i) todo evento que se realice en espacios abiertos o áreas comunes en el Campus debe contar con autorización escrita de la Vicerrectoría del Medio Universitario, (ii) las solicitudes de los estudiantes deberán diligenciarse a través de los profesores o administrativos responsables del acompañamiento de estas iniciativas, (iii) todos los eventos que se realicen en espacios abiertos o áreas comunes del campus deben estar dirigidos únicamente al servicio de los fines de la Universidad, en concordancia con su Misión, Proyecto Educativo y Reglamento interno. Cuaderno 4, Folio 723.

[365] Sentencia SU-420 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. [366] Cuaderno digital 1, folio 546. [367] Baggett v. Bullitt , 1 de junio de 1964, Corte Suprema, 377 U.S. 360.

[368] Lamont v. Postmaster General , 24 de mayo de 1965, Corte Suprema, 381 U.S. 301. [369] Sentencia T-362 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[370] Cuaderno 1, folio 546. [371] M.P. Carlos Bernal Pulido. [372] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [373] Sentencia T-699 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Véase también las sentencias T-170 de 2009, M.P. Humberto Antonio

Sierra Porto y T-634 de 2009, M.P. Mauricio González Cuervo.

[374] Sentencia T-011 de 2016, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [375] Ver, al respecto, el estudio introductorio de Roberto Saba, en el libro La libertad de expresión, un ideal en disputa.

Universidad de los Andes, Siglo del Hombre, Bogotá, 2020 que lleva, con fortuna, el título Las metáforas en la libertad de expresión. [376] Por regla general, los jueces no pueden observar directamente los hechos de un caso. Las pruebas les permiten conocerlos, como huellas de lo que ya no está. En la acción de tutela el concepto de prueba es amplio y se refiere a los elementos que le permitan al juez acceder a ese pasado; rige la libertad probatoria, y opera la presunción de veracidad, una regla que ordena al juez dar por ciertos los hechos narrados en la demanda cuando la parte accionada no los discute.

[377] M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SV. Diana Fajardo Rivera. [378] Así se plantea en el cuerpo de la Sentencia SU-236 de 2022: “ La Universidad Javeriana, en su escrito de contestación a la solicitud de amparo y a lo largo de este proceso, señaló que sí existen justificaciones válidas para separar a la profesora Cadahia de su cargo. El análisis se centra entonces en determinar si tales justificaciones mitigan o rompen la denominada por la jurisprudencia constitucional presunción de inconstitucionalidad del despido.

Los motivos que la accionada adujo son los siguientes: (i) no acreditó el dominio de un segundo idioma; (ii) era una persona ajena a la vida ordinaria de la facultad a pesar de que profesores y directivas se interesaron en integrarla;

(iii) no trabajaba para el desarrollo de la Facultad de Filosofía, sino para la construcción personal de su carrera, y no estaba comprometida con la misión y el proyecto educativo de la Facultad, y (iv) figuraba como profesora de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO Ecuador en publicaciones de libros de la Javeriana y se presentaba como tal en eventos a los que asistía.” FJ. 52.

[379] Al respecto, ver el fundamento jurídico 56 de la Sentencia SU-236 de 2022. [380] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [381] Al respecto, consideró la sentencia SU-449 de 2020 que la terminación del contrato con justa causa por el empleador es una condición resolutoria tácita, de acuerdo con la cual “ la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial ”. En esta dirección, se adujo que en la terminación del contrato de trabajo con justa causa se exige la garantía de los sujetos de participar en las decisiones que los afectan, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y, si es del caso, exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no sólo como protección del derecho a la verdad, sino, también con el propósito de buscar la verdad. Sin embargo, la garantía del debido proceso y de agotar un procedimiento reglado para tal fin no es exigible, a menos que así haya quedado estipulado en la ley o así lo hayan acordado las partes (en el contrato de trabajo, laudo, pacto o convención colectiva y en el reglamento de trabajo). En este contexto, explicó esta providencia que como decisión unificada se debía aclarar que la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no corresponde a una sanción disciplinaria, pues se trata de dos figuras distintas, que pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto.

[382] Corte Constitucional, sentencia C-442 de 2011. [383] Al respecto, explicó esta sentencia lo siguiente: “ Así, es también válido que una universidad rechace expresiones vulgares o agresiones verbales de alguno de sus docentes, en su interacción en las redes sociales. La Sala recuerda, de conformidad con lo expuesto en el fundamento jurídico 31, que las universidades tienen una función social orientada a la formación en principios democráticos y valores éticos. Lo anterior, en el marco de la educación integral que debe recibir todo estudiante y que trasciende la mera educación vocacional o en

determinada disciplina. Esto implica que la educación puede complementarse con la enseñanza ética y en valores como el respeto y la tolerancia de la postura ajena. La capacidad de discernir y convivir con posiciones diferentes, concreta y robustece una democracia y el pluralismo que debe subyacerla. De la libertad de las universidades para escoger un modelo pedagógico específico se deriva la posibilidad de que éstas promuevan la disminución de la violencia que a veces está presente en las redes sociales, con el ánimo de contribuir a una sociedad más pacífica ”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU236-22.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.