

Sentencia T-144/14

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA PARA ORDENAR REINTEGRO LABORAL DE TRABAJO CON DISCAPACIDAD

En virtud del principio de subsidiariedad, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Sin embargo, la Corte ha indicado con precisión, el principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizado cuando el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA

Existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, derivado de las normas constitucionales e internacionales relativas a la protección de este grupo poblacional y materializado en las obligaciones puntuales establecidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que proscriben la posibilidad que un empleador pueda despedir unilateralmente un trabajador en situación de discapacidad teniendo como justificación sus circunstancias funcionales especiales, pues estaríamos frente a una discriminación.

EXIGENCIA DE AUTORIZACION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DESPEDIR O DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Esta obligación tiene un propósito claro que es evitar que la limitación que experimenta una persona sirva de justificación para su despido, lo cual a todas luces resultaría discriminatorio.

DESPIDO DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD SIN AUTORIZACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO-Derecho de indemnización equivalente a 180 días de salario

La obligación de pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, si se realiza el despido o se termina el contrato sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo. Esta indemnización no implica que por su pago el despido mantenga sus efectos, sino por el contrario su naturaleza es sancionatoria y se suma al hecho de que el despido, por haber sido realizado sin la autorización de la oficina de trabajo, carece de efectos jurídicos.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-EI empleador debe probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador

ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACION LABORAL

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Orden de reintegro, pago de indemnización equivalente a 180 días de salario y reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir

Referencia: expediente T-4114530

Acción de tutela presentada por Elsa Janneth Peña Collazos contra la Alcaldía de Córdoba, Nariño.

Magistrado Ponente:

ALBERTO ROJAS RÍOS

Bogotá, D.C., trece (13) de marzo de dos mil catorce (2014)

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados María Victoria Calle Correa, Luis Ernesto Vargas Silva y Alberto Rojas Ríos, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado

Promiscuo Municipal de Córdoba-Nariño, el 17 de junio de 2013, y en segunda instancia, por el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Ipiales- Nariño, el 22 de junio de 2013, dentro del proceso de tutela de Elsa Janneth Peña Collazos contra el Municipio de Córdoba-Nariño.

El proceso de la referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Diez, mediante Auto proferido el treinta y uno (31) de octubre de dos mil trece (2013).

I. ANTECEDENTES

Elsa Janneth Peña Collazos, quien padece desde niña una Parálisis Cerebral que le afecta su sistema locomotor, presentó acción de tutela contra la Alcaldía del Municipio de Córdoba-Nariño por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales “a la primacía de la realidad sobre las formas, al salario mínimo, vital y móvil, a un trabajo digno y justo, a la estabilidad laboral como trabajadora en situación de discapacidad, a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, a la salud, al debido proceso, al mínimo vital, protección a débiles físicos y síquicos”, basado en los siguientes:

1. Hechos

1.1 El 12 de enero de 2012 la señora Elsa Janneth Peña Collazos inició a trabajar como coordinadora de la oficina de discapacitados de la Alcaldía de Córdoba, Nariño. Alude la accionante que sólo hasta el 3 de marzo de 2012 se formalizó su contrato de prestación de servicios, con una vigencia del 1 de marzo al 30 de septiembre de 2012.

1.3 El 18 de septiembre de 2012 el Alcalde le informó que le renovarían el contrato, lo que derivó en la prolongación del mismo hasta el 17 de enero de 2013, día en que el Secretario de Gobierno le pidió que entregara el puesto e hiciera el empalme correspondiente.

1.4 Los salarios de octubre, noviembre y diciembre de 2012 le fueron cancelados el día 29 de diciembre del mismo año, con un descuento de \$463.000 pesos por el pago de salud y pensión. Sin embargo, de la entidad de salud la llamaron a decir que esos meses no se habían cancelado.

1.5 La accionante presentó un derecho de petición ante la Alcaldía el 13 de febrero de 2013, solicitando el reintegro al puesto de trabajo y pago de lo adeudado por conceptos de

seguridad social. La petición fue decidida desfavorablemente para la accionante el 18 de octubre de 2013.

1.6 El 31 de mayo de 2013 la señora Elsa Janneth Peña Collazos interpuso acción de tutela solicitando la protección de los derechos fundamentales a “la primacía de la realidad sobre las formas, al salario mínimo, vital y móvil, a un trabajo digno y justo, la estabilidad laboral como trabajadora discapacitada, a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, a la salud, al debido proceso, al mínimo vital, protección a débiles físicos y síquicos” presuntamente vulnerados por el Municipio de Córdoba- Nariño. Alegando también que se presentaba una relación laboral y no meramente contractual.

2. Traslado y contestación de la demanda

La acción de tutela fue admitida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Córdoba-Nariño, a través de auto fechado treinta y uno (31) de mayo de dos mil trece (2013), en el cual se ordenó correr traslado de la demanda de tutela a la Alcaldía de Córdoba- Nariño para que rindieran informe sobre los hechos de la tutela interpuesta, adjuntando constancia del pago de las prestaciones sociales de la accionante.

Mediante Auto del siete (7) de junio de dos mil trece (2013), se vinculó a la Coordinadora de la Oficina de Discapacitados del Municipio de Córdoba para que rindiera informe sobre los hechos de la tutela.

3. Respuesta del Alcalde de Córdoba-Nariño

En informe radicado en el Juzgado de primera instancia el 7 de mayo de 2013, el funcionario sostuvo que el Municipio no cuenta con el cargo mencionado por la accionante en la tutela. Por el contrario, por sugerencia de la Señora Peña se dispuso una oficina aduciendo que venía trabajando proyectos con la comunidad discapacitada. A partir del 3 de marzo de 2013 la administración suscribe un contrato de prestación de servicios por seis meses, hasta el 30 de septiembre de 2012 para servir de coordinadora con la población en situación de discapacidad.

Reconoce que en el contrato de prestación de servicios no se registró el número de disponibilidad presupuestal pero en el expediente de la documentación está el original, que

es una certificación, manifestando que ésta se produce con posterioridad al contrato de manera que no se puede incluir en el documento.

Manifiesta que la señora Peña no fue obligada a cumplir horario, pues atendía los proyectos conforme a su disponibilidad de tiempo. Así mismo, tampoco estuvo subordinada a la Directora Local de Salud, en ocasiones la accionante debía entregar resultados relacionados con el objeto contratado como consecuencia de la relación con el sector salud que estos podían llegar a tener de manera ocasional. Hubo una supervisión del contrato por parte del Secretario de Gobierno.

Insiste en que no se configuró una relación laboral en cuanto no hubo subordinación ni vigilancia por parte de la señora Peña, cuyo contrato manifestaba claramente que era un contrato civil de prestación de servicios en el que no había obligación de cumplir horario ni responder a órdenes de un superior.

Frente a la prestación de servicios de enero y febrero de 2012 manifiesta que era un apoyo voluntario, ad-honorem. En cuanto a la terminación del contrato manifiesta que hay acta de liquidación del mismo y que a pesar de ello la accionante no quería abandonar la oficina manifestando que era la única persona que podía manejar programas de discapacidad. Alegó que en el municipio de Córdoba residían muchas personas con la capacidad personal y profesional de prestar sus servicios para la Alcaldía, y que para seguir adelante con el proyecto de discapacidad se contrató al señor José Luciano Toro Aux, quien también se encuentra en situación de discapacidad y cuya labor tenía por objeto el apoyo al diligenciamiento y registro de la información documental generada por la oficina de discapacitados del municipio.

Finalmente, la Alcaldía sostuvo en su respuesta que con su actuación no vulneró los derechos alegados por la accionante, toda vez que se cumplió con lo requerido en la ley, sosteniendo además que la acción de tutela no era el mecanismo idóneo para este tipo de reclamos y que no hubo documentos que demostraran un perjuicio grave.

4. Sentencias objeto de revisión

4.1 Sentencia de Primera Instancia

En su decisión del 17 de junio de 2013, el Juzgado Promiscuo Municipal negó el amparo de los derechos alegados como vulnerados por las actuaciones de la Alcaldía de Córdoba. De acuerdo con el a quo, si bien hay una protección constitucional a la estabilidad en el empleo, este era un caso de un contrato de prestación de servicios.

Determinó, que no se podía aplicar la “presunción de discriminación de personas con discapacidad” prevista por la ley 361 de 1997, pues no se pudo dictaminar que se hubiese presentado alguna discriminación o debilidad manifiesta, lo cual hace que esta situación esté fuera de la protección laboral reforzada que ofrece la mencionada ley.

Sostiene el Juzgado que la acción de tutela no es procedente para el caso concreto pues la demandante no se encuentra en estado de indefensión o subordinación con la persona jurídica accionada pues no existe ya un vínculo contractual o laboral con la administración municipal que pueda derivar en la vulneración del mínimo vital por el tiempo transcurrido entre la finalización del contrato y la interposición de la acción.

4.2. Impugnación del Fallo de tutela

El 21 de junio de 2013 la señora Elsa Peña impugnó la decisión de primera instancia del Juzgado Promiscuo Municipal de Córdoba- Nariño, argumentando que existía una relación laboral y estado de indefensión.

Se demuestra, de acuerdo con la accionante y su apoderado, la relación laboral en la medida en que empleados administrativos de la Alcaldía de Córdoba le descontaron aportes de salud, etc. propios de la existencia de un vínculo laboral.

Alega que la tutela es procedente como mecanismo transitorio de derechos fundamentales por la existencia de un perjuicio irremediable.

4.3. Sentencia de Segunda Instancia

El 22 de agosto de 2013, el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Ipiales-Nariño confirmó la decisión de primera instancia y negó la acción de tutela al considerar que no existía vulneración a los derechos fundamentales de la accionante y la tutela no era acción adecuada para dirimir los conflictos que surjan en virtud de un contrato de prestación de servicios pues eso derivaría en la desnaturalización de la acción misma.

Estableció el Juzgado que no había indicador de que las funciones que desempeñaba la actora fueran propias de una relación laboral, adicional al hecho que el cargo no hacía parte de la estructura administrativa municipal. No se cumplía con el requisito de la urgencia presente en el perjuicio irremediable, pues el contrato había terminado meses antes de la interposición de la acción, de manera que no habría razón por la cual debiera acudir a la tutela y no a otras acciones judiciales.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

2. Problema jurídico

Corresponde a esta Sala dar respuesta al siguiente problema jurídico: ¿Vulneró la Alcaldía de Córdoba, Nariño el derecho fundamental de la señora Elsa Janneth Peña Collazos a una estabilidad laboral reforzada derivada de su situación de discapacidad, al no renovar su contrato de prestación de servicios y no solicitar la autorización de la oficina de trabajo para tal fin?

3. Procedibilidad de la acción de tutela – existe un mecanismo idóneo que es el recurso ordinario laboral, sin embargo, debido a que se trata de una persona de especial protección, la tutela puede proceder como mecanismo transitorio frente a la posibilidad de un perjuicio irremediable.

El numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, establece que la acción de tutela no procederá “[c]uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. Del concepto desarrollado por esta disposición, se entiende que la acción de tutela “fue diseñada como un mecanismo constitucional de carácter residual que procede ante la inexistencia o ineficacia de otros mecanismos judiciales que permitan contrarrestar la inminente vulneración de los derechos fundamentales de los ciudadanos”.^[1]

En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento

de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo. [2]

Sin embargo, la Corte ha indicado con precisión, que en circunstancias similares a la cual presenta el caso sometido a análisis, el principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizado cuando el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada. [3]

Se arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del “derecho a una estabilidad laboral reforzada”. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas en situación de discapacidad, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En el caso sub judice, por ser la accionante una persona con discapacidad de especial protección en nuestro ordenamiento, como se ha señalado anteriormente, la Corte considera procedente su solicitud en sede de tutela.

Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.

La Sala reitera que en esta última hipótesis existe un mecanismo judicial diferente a la acción de tutela al cual debe acudir el trabajador, pues la procedencia excepcional de la acción no lo dispensa de la carga de acudir al juez competente para que éste decida, de forma definitiva y en su escenario natural, la petición de reintegro y del reconocimiento de prestaciones propias de una relación laboral. No obstante, debido a la urgencia de conjurar una presunta vulneración que, de presentarse, tendría consecuencias irreversibles en los

derechos fundamentales de la accionante, es posible conceder el amparo como mecanismo transitorio.

En ese mismo sentido se pronunció recientemente la Sala Sexta de Revisión de Tutela, en la Sentencia T-271 de 2012, en la cual se analizó la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro de una persona en situación de discapacidad, con el fin de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

“Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para proteger los derechos de aquellas personas protegidas constitucionalmente, la Corte puntualizó frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), que deben ser reintegrados para restablecer su derecho a esa estabilidad laboral[4]:

“Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad’[5].

... En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo[6] y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización[7].”

(No está en negrilla en el texto original.)

Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”.[8]

En conclusión, es preciso reiterar que “(...) en “ningún caso” la limitación de una persona puede servir de obstáculo para la permanencia en el empleo o para que el limitado físico, sensorial o psíquico acceda a una ocupación, acorde con su situación (...) y que los discapacitados tienen derecho a contar con un “recurso sencillo y efectivo para obtener de los jueces o tribunales, dentro de plazos razonables, el restablecimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales”,[9]

Con fundamento en lo anterior, considera la Sala de Revisión que la acción de tutela procede para resolver la posible vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora en situación de discapacidad.

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad -Reiteración de Jurisprudencia-

La protección especial de las personas en situación de discapacidad se desarrolla a través del contenido de los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política, sin perjuicio de la importancia específica que pueden llegar a tener otros derechos humanos para los miembros de esta población, los cuales deben ser analizados en virtud del contexto propio de cada caso concreto.

Es así como, el artículo 13 superior establece en su inciso 3º que “[e]l Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

Por su parte, el artículo 47 establece las obligaciones que tiene el Estado frente a las personas en situación de discapacidad. En ese sentido, la Carta Política reza: “[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

El artículo 68 de la Constitución dispone la obligación que tiene el Estado frente a las personas en situación de discapacidad en los siguientes términos: “[l]a erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

Resulta relevante para el análisis del caso bajo examen, hacer referencia al artículo 54 Superior que hace parte del corpus iuris constitucional de protección integral a las personas en situación de discapacidad. Según esa norma, el Estado debe tomar medidas tendientes a permitir el pleno y libre ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones acordes con su estado de salud.[10]

Esta disposición, que tiene como destinatarios específicos de una protección especial a las personas en situación de discapacidad, ha sido interpretada por la Corte Constitucional estableciendo una limitación para el despido de los trabajadores con esas características en el marco de lo que se ha denominado una estabilidad laboral reforzada:

“El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a los discapacitados, a las personas de la tercera edad, a los niños, entre otros sujetos amparados.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que despedir a los sujetos mencionados, titulares de protección especial, se proscribe, pues de hecho, la exigencia es que por sus condiciones específicas, reciban, por parte del Estado y de la sociedad en general, un trato especial. En caso de incumplirse con dicha carga, la autoridad competente tiene la facultad y la obligación de intervenir y disuadir al cumplimiento.

Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que el literal a) del artículo 27 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Colombia el 10 de abril de 2011, establece que los Estados tiene de obligación de:

“(…) [R]econocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las

personas que adquirieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad ”.

La protección especial a la que ha hecho referencia el Tribunal Constitucional así como los mandatos constitucionales e internacionales enunciados, han sido desarrollados principalmente por la Ley 361 de 1997 en la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad.[12] La mencionada Ley dispone en su artículo 26 que:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. (Subrayado fuera del texto original).

Del desarrollo que hace el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se desprenden dos obligaciones principales: en primer lugar, la obligación de solicitar autorización a la oficina de Trabajo cuando se despida o se termine el contrato de una persona con discapacidad. Esta obligación tiene un propósito claro que se desprende del mismo artículo y es evitar que la limitación que experimenta una persona sirva de justificación para su despido, lo cual a todas luces resultaría discriminatorio. (ii)

En segundo lugar, la obligación de pagar una indemnización equivalente a 180 días de

salario, si se realiza el despido o se termina el contrato sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo. Es importante recordar, como se expondrá más adelante, que esta indemnización no implica que por su pago el despido mantenga sus efectos, sino por el contrario su naturaleza es sancionatoria y se suma al hecho de que el despido, por haber sido realizado sin la autorización de la oficina de trabajo, carece de efectos jurídicos.

En la Sentencia C-531 de 2000 la Corte analizó la constitucionalidad del artículo referenciado estableciendo que:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas. || Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados”[13].

Frente al primer requisito que establece la necesidad de autorización de la oficina de trabajo, la Corte estableció en la citada providencia, que esta medida:

“(…) se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador. || En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para

corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador. || Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros[14]”. [15]

De la interpretación que hace la Corte del alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se deja claro que un requisito implícito para la existencia de la obligación de solicitar la autorización de la oficina de trabajo en el marco descrito por la disposición analizada, es que nos encontremos frente a la existencia de un contrato de trabajo, es decir que el despido se realice en el marco de una relación de naturaleza laboral.[16]

La Consecuencia del despido o la terminación del contrato laboral sin el debido cumplimiento de las circunstancias descritas por el legislador es que el mismo carecerá de todo efecto jurídico.[17]

De igual forma en la Sentencia C-531 de 2000, la Corte se pronunció sobre la constitucionalidad de la segunda obligación contenida en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo la cual como consecuencia del despido del trabajador en situación de discapacidad sin la autorización de la oficina del trabajo, surge el correlativo derecho del cual es titular ese trabajador a recibir una indemnización por un monto equivalente a 180 días de salario. Según la providencia referenciada:

“(…) la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria. || Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e

indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (...).[18]

En posterior jurisprudencia, la Corte ha entendido que la indemnización contenida en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “(...) es en realidad una sanción, y no una opción para el empleador, pues lo que se busca es evitar a toda costa que se actúe en contra de la estabilidad laboral reforzada a que tienen derecho los trabajadores discapacitados”.[19]

“(...) de acuerdo a las disposiciones consagradas en la Constitución Política y en armonía con el desarrollo legislativo y jurisprudencial referido, esta Corporación ha evidenciado la existencia, en el marco de las relaciones laborales, de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. || En sentencia T-263 de 2009, el Tribunal Constitucional precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de este derecho fundamental. Esto es: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.[20] (Subrayado fuera del texto original)

En cuanto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada sin importar la naturaleza del contrato en el que se enmarca la relación laboral en la que participa un trabajador en situación de discapacidad, se pronunció la Corte en la Sentencia T-225 de 2012, en los siguientes términos:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas

solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido”.[21]

En esa misma providencia y con la finalidad de garantizarle una mayor protección al trabajador en el marco del ejercicio a estabilidad laboral reforzada, la Sala de Revisión dispuso que es en el empleador en quien recae la carga de probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador con discapacidad:

“El despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo. La jurisprudencia constitucional ha presumido que cuando un empleador despidiera sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, el motivo del despido fue tal situación. Dicha presunción revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a justificar la causa de la desvinculación en una razón objetiva diferente al vencimiento del plazo y la situación de debilidad”.[22]

En el mismo sentido, respecto al tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien derivadas de la modalidad de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva.[23] Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, la Corte sostuvo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla.[24] En otras palabras, “en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”[25].

Sobre el particular, también se pronunció este Tribunal en la Sentencia T-041 de 2014, en la que concluyó que: “(...) si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga”.

En conclusión, existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, derivado de las normas constitucionales e internacionales relativas a la protección de este grupo poblacional y materializado en las obligaciones puntuales establecidas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que proscriben la posibilidad que un empleador pueda despedir unilateralmente un trabajador en situación de discapacidad teniendo como justificación sus circunstancias funcionales especiales, pues estaríamos frente a una discriminación. Para evitar caer en un trato que a todas luces devendría en una violación al derecho a la igualdad y no discriminación se ha incluido como requisito sine qua non para el despido o la terminación del contrato de trabajo con una persona en situación de discapacidad, la autorización para ello de la oficina del trabajo, quien intervendrá para verificar que la discapacidad no es el fundamento del despido. La carga de la prueba de demostrar que la decisión de terminar el contrato laboral, no importa cual sea su naturaleza (termino indefinido, fijo o por obra o labor), no tiene como causal la situación de discapacidad del trabajador, recae sobre el empleador.

El antes mencionado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 incluye la obligación de indemnizar con 180 días de salario al trabajador con discapacidad que ha sido despedido sin contar con la autorización de la oficina de trabajo. La jurisprudencia ha sido reiterada en considerar esa indemnización como una sanción para el empleador y no como una alternativa para obviar el control de la oficina del trabajo, de ahí que la conclusión de no contar con la mencionada autorización implica que el despido es ineficaz, es decir no genera ningún efecto jurídico y adicionalmente se debe pagar la indemnización.[26]

En su jurisprudencia reciente, la Corte ha establecido las reglas que determinan la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en casos como el sometido a revisión de la Sala en esta oportunidad:

“(…) la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo”.[27]

6. Resolución del caso concreto.

La Señora Elsa Janneth Peña Collazos, quien padece desde niña una parálisis cerebral que le afecta su sistema locomotor, solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la primacía de la realidad sobre las formas, el salario mínimo, vital y móvil, a un trabajo digno y justo, a la estabilidad laboral reforzada en su calidad de trabajadora en situación de discapacidad, a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, a la salud, al debido proceso, al mínimo vital, y a la protección debida a débiles físicos y síquicos.

La accionante se desempeñó como Coordinadora de la Oficina de Discapacitados del Municipio de Córdoba, Nariño, según ella desde el 12 de enero de 2012, aunque sólo hasta

el 3 de marzo de 2012 fue formalizado su vínculo con la administración municipal bajo la forma de un contrato de prestación de servicios cuya vigencia era del 1º de marzo al 30 de septiembre de 2012. Alega que su actividad laboral se prolongó hasta el 17 de enero de 2013, fecha en la cual se le solicitó por parte del Secretario de Gobierno que hiciera entrega de su puesto de trabajo.

La señora Peña Collazos considera que le fueron vulnerados sus derechos en virtud de que la terminación de su contrato se realizó sin mediar el requisito de la autorización de la oficina del trabajo que se deriva de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, debido a que ella es una persona en situación de discapacidad, como lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo anterior, la accionante solicitó ante el juez de tutela que se ordenara el reintegro sin solución de continuidad a su cargo como Coordinadora de la Oficina de Discapacitados de la Alcaldía de Córdoba, Nariño; que se le reconociera el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días de salario, en virtud de que el despido se llevó a cabo sin autorización de la oficina de trabajo, según lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y finalmente que se le reconocieran y pagaran los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

De las pretensiones realizadas por la accionante se logra establecer que el problema jurídico que presenta el caso se centra en una sola pregunta: ¿vulneró la Alcaldía de Córdoba, Nariño el derecho fundamental de la señora Elsa Janneth Peña Collazos a una estabilidad laboral reforzada derivada de su situación de discapacidad, al no renovar su contrato de prestación de servicios y no solicitar la autorización de la oficina de trabajo para tal fin?

Para dar respuesta al problema jurídico que plantea este caso la Sala de revisión estudiará, entrará a estudiar si se cumplen los requisitos planteados en las consideraciones generales de esta providencia para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada a favor de la accionante.

(i) Se busca la protección de aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa

limitación.

Efectivamente, se trata del caso de mujer que padece desde niña una parálisis cerebral que le afecta su sistema locomotor a quien la Alcaldía de Córdoba, Nariño, le terminó su relación laboral bajo el argumento de que se cumplió el término de su contrato de prestación de servicios y quiere darle la oportunidad a otras personas de desempeñar las funciones que la señora Elsa Janneth Peña Collazos venía llevando a cabo.

La Alcaldía accionada, cuando tomó la decisión de retirar a la Señora Peña Collazos de su cargo, no tuvo en consideración la evidente situación de discapacidad en la que se encuentra y que le impide adelantar su trabajo regularmente.

(ii) La situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la accionante impone una carga probatoria objetiva en el empleador de demostrar una causal objetiva no discriminatoria para llevar a cabo el despido.

En el proceso, se logra establecer que las autoridades del municipio de Córdoba identificaron que en su población existía una comunidad conformada por personas en situación de discapacidad que necesitaba de programas especiales dirigidos a ellos, a su bienestar y salvaguarda de sus derechos.

Con el propósito de dar respuesta a las reiteradas solicitudes de la señora Peña Collazos, como persona en situación de discapacidad y líder de esa comunidad en el Municipio, crearon la Coordinación de la Oficina de Discapacitados con el objeto de impulsar programas en pro de esta población.

Se demuestra en los documentos que conforman el expediente que, la administración del municipio contrató a la accionante con pleno conocimiento de su situación de discapacidad, reconociendo en ella el liderazgo necesario para adelantar proyectos en pro de aquellos que se encuentran en situación similar a la suya.[28] La alcaldía seleccionó a la accionante para celebrar con ella un contrato de prestación de servicios y adelantar programas para la comunidad en situación de discapacidad.

Según la entidad accionada, la razón por la cual se terminó el contrato con la señora Peña Collazos fue porque este llegó a su fin y la alcaldía estaba interesada en darle una

oportunidad a otra persona, también miembro de la comunidad con discapacidad, para que propusiera y adelantara programas de interés para la población que se encuentra en esta situación especial. Sobre este aspecto se deja constancia en el expediente en copia de la carta de fecha 24 de enero de 2013, en la que la Alcaldía de Córdoba le responde a la comunidad en situación de discapacidad en los siguientes términos:

“La señora ELSA JANNETH PEÑA COLLAZOS, prestó sus servicios como contratista para el municipio en el año 2012 realizando la coordinación de los programas de discapacidad, pero es de menester (sic) que en nuestro municipio existen cientos de personas con las mismas condiciones físicas igual a las de ella, es por ello que la administración municipal a (sic) querido integrar a todos los discapacitados y brindar un apoyo de una u otra manera a todas las personas. || Es por ello que la administración tomo (sic) la determinación de dar una oportunidad a otra persona discapacitada del municipio”. [29]

Sin embargo, no es claro de las pruebas que obran en el expediente que efectivamente se le haya dado la oportunidad a otra persona en situación de discapacidad para ocupar el cargo que desempeñaba la señora Peña Collazos.

Igualmente, de acuerdo con la Declaración que rindió la Señora Elsa Janneth Peña Collazos en el marco de proceso de tutela, cuando es preguntada expresamente si se sintió discriminada, responde alegando que si la discriminaron fue porque no le renovaron el contrato de prestación de servicios. Consta en la declaración:

“SIRVASE MANIFESTAR SI USTED SE CONSIDERA DISCRIMINADA EN RAZÓN A SU DISCAPACIDAD PARA QUE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL NO LE HAYA RENOVADO EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO COORDINADORA MUNICIPAL DE DISCAPACITADOS.- CONTESTÓ.- No se (sic) decirlo pero yo sentí que fui discriminada porque tengo derecho a la renovación del contrato pero que sea por escrito. (...)”. [30]

Estima la Corte, que la peticionaria, con una situación médica notoria, en tanto la discapacidad de parálisis cerebral afecta su sistema motriz, logró generar en la alcaldía un espacio para el trabajo con la población con discapacidad, al punto que su trabajo era el de Coordinadora de la Oficina de Discapacitados de la Alcaldía. Y ese trabajo posiblemente no se halla en la planta del municipio, como lo afirmó el Alcalde, pero lo cierto es que -una vez más- la gestión de la accionante lo ha convertido en necesario, pues eso se concluye del

hecho de que al desvincularla nombraron a otra persona para las mismas tareas.

Finalmente, siguiendo la jurisprudencia de la Corte, la terminación de un contrato de prestación de servicios, no puede servir de criterio objetivo para despedir a una persona en situación de discapacidad, toda vez que el vínculo laboral no inaplica la estabilidad laboral reforzada que dicha persona goza.

(iii) a la luz del artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondía al empleador solicitar la autorización a la oficina de trabajo y pagar los 180 días de salario.

No se presentó la solicitud y por esa razón el municipio no contó con la autorización para retirar de su cargo a la señora Peña Collazos, ni tampoco se pagó la indemnización de los 180 días de trabajo.

Así, al finalizar el plazo pactado del contrato, no se pidió autorización de la oficina del trabajo para el efecto. Y al respecto la Sala estima que dicho trámite debió adelantarse, pues la protección concedida por el Legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, no sólo se predica de los trabajadores particulares sino también de los funcionarios públicos. Toda vez que dicho cuerpo normativo se fundamenta en el principio de igualdad y el deber constitucional del Estado en promover la integración social de los disminuidos físicos;^[31] sin diferenciar entre los trabajadores particulares u oficiales.

Como consecuencia de haber incumplido los deberes antes analizados, el despido de la accionante es ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, si es necesario, reubicar a la señora Peña Collazos. Por otra parte, al tener certeza sobre la situación de discapacidad en la que se encuentra la accionante, el amparo de su derecho a la estabilidad laboral reforzada será definitivo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la decisión dictada el veintidós (22) de agosto de dos mil trece (2013) por el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Ipiales, Nariño, en la que se resolvió no conceder la acción de tutela interpuesta por improcedente.

Segundo.- CONCEDER por las razones anteriormente expuestas, el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Elsa Janneth Peña Collazos, quién interpuso acción de tutela en contra de la Alcaldía del Municipio de Córdoba, Nariño.

Tercero.- ORDENAR a la Alcaldía del Municipio de Córdoba, Nariño, que en un término no superior a un mes desde el momento en que le notifique esta providencia: (i) reintegre sin solución de continuidad a su cargo como Coordinadora de la Oficina de Discapacitados de la Alcaldía de Córdoba, Nariño. (ii) se le reconozca el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días de salario, la cual deberá ser cancelada a favor de la señora Peña Collazos antes del cumplimiento del plazo de un mes establecido. (iii) se le reconozcan y paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

Cuarto.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

Ausente en comisión

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Corte Constitucional, Sentencia T-132 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, 23 de febrero de 2006.

[2] Ver entre otras: Corte Constitucional, Sentencia T-271 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla; Corte Constitucional, Sentencia T-125 de 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; Corte Constitucional, Sentencia T-011 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Corte Constitucional, Sentencia T-1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; Corte Constitucional, T-661 de agosto 10 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis, y Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[3] Ver entre otras: Corte Constitucional, Sentencia T-173 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[4] Corte Constitucional, Sentencia T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[5] Corte Constitucional, Sentencia C-073 de 2003 M. P. Alfredo Beltrán Sierra. Examen constitucional del artículo 33, parcial, de la Ley 361 de 1997 ‘por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’.”

[6] Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente.

[7] Al respecto consultar las Sentencias T-530 de 2005 M. P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-002 de 2006 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[8] Corte Constitucional, Sentencia T-271 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

[9] Corte Constitucional, Sentencia T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[10] Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 54. Es obligación del Estado y de

los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

[11] Corte Constitucional, Sentencia T-716A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Corte Constitucional, Sentencia T-490 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[12] En pronunciamientos anteriores, a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte había manifestado que, la Constitución Política ordena en favor de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales una estabilidad laboral reforzada. En la Sentencia T-427 de 1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, estableció: “La Constitución otorga protección jurídica a diversos sectores, grupos o personas en situación de desventaja, marginamiento o debilidad manifiesta (CP art. 13). Sectores de la población como los niños (CP art. 44), los ancianos (CP art. 46), los minusválidos (CP. art. 47), las minorías étnicas (CP art. 7) etc., deben recibir una especial protección del Estado por voluntad del constituyente. De esta forma se busca promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y no simplemente un parámetro formal que deje intocadas las desigualdades sustanciales que se presentan en la sociedad”.

[13] Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis, reiterada en Corte Constitucional, Sentencia C-744 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

[14] Corte Constitucional, Sentencia T-427 de 1992, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[15] Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[17] Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis: “de conformidad a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54”)), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”. Reiterado en las Sentencias C- T-490 de 2010 y T-761A de 2013.

[18] Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[19] Ver Corte Constitucional, Sentencia T-761A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[20] Corte Constitucional, Sentencia T-065 de 2010, M.P. Luís Ernesto Vargas Silva.

[21] Corte Constitucional, Sentencia T-225 de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[22] Ibídem.

[23] Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[24] Ver entre otras: Sentencia T-1083 de 2007, C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007.

[25] Sentencia T-864 de 2011. En igual sentido, Sentencia T-449 de 2008: “La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que el principio de la “estabilidad laboral forzada”, propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de “debilidad manifiesta”, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado”

[26] Corte Constitucional, Sentencia T-447 de 2013, M.P. Luís Ernesto Vargas Silva: “Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado

que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”. Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional”.

[27] Sentencia T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[28] Ver Folio No. 29, Cuaderno principal.

[29] Folio No. 43, Cuaderno Principal.

[30] Folio No. 89, Cuaderno principal.

[31] En efecto, el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 dispone que “(...) los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.”. Y en el artículo 2º de la misma Ley se informa que “[e]l Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.”.