

Sentencia T-390/10

ACCION DE TUTELA CONTRA CONJUNTO RESIDENCIAL-Caso en que fue terminado contrato laboral a vigilante que sufrió accidente/PROTECCION LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES

La indemnización por despido sin justa causa, así como la terminación del contrato que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, llevan consigo una sanción adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral. La administración del mencionado conjunto, dio por terminado unilateralmente el contrato verbal a término indefinido que existía con el actor, sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social y aunque pretendió indemnizarlo por el despido y pagarle las prestaciones sociales a que tenía derecho (dinero que él no recibió), la razón del mismo, desconoció los derechos del accionante. No está en discusión que el peticionario, laboraba para la unidad residencial desde enero 16 de 2005, y tuvo un accidente en julio de 2009, sin embargo, aunque el conjunto residencial cubrió todos los gastos de dicho suceso y “se puso al día con sus obligaciones” por concepto de salud, ARP y pensiones, al finalizar las incapacidades y las vacaciones otorgadas al demandante, necesarias para su recuperación, impidió que éste regresara a sus labores, creyendo que ofrecer el pago la indemnización laboral cubriría su situación. Resulta procedente en sede de tutela, ordenar el reintegro de aquellas personas que gozan del derecho a una estabilidad laboral reforzada al padecer una limitación física, como en el presente evento, cuando para el despido el empleador no solicita autorización al Ministerio de la Protección Social, que es precisamente un medio expedito para proteger los derechos vulnerados. Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que el actor tiene una precaria situación económica, al ser “cotizante cabeza de familia” y por su edad y su limitación física no es fácil que consiga un nuevo empleo.

DERECHO A LA PROTECCION LABORAL REFORZADA Y PROCEDENCIA DE REINTEGRO LABORAL

Referencia: expediente T-2525484.

Acción de tutela instaurada por José Reinel Méndez Ramírez, contra el Conjunto Residencial La Proa, de Chía.

Procedencia: Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía.

Magistrado Ponente:

Dr. NILSON PINILLA PINILLA.

Bogotá, D. C., mayo veintiuno (21) de dos mil diez (2010).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Humberto Antonio Sierra Porto, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

en la revisión del fallo proferido por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, dentro de la acción de tutela instaurada por José Reinel Méndez Ramírez contra el Conjunto Residencial La Proa, ubicado en Chía.

El asunto llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el mencionado despacho judicial, según lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, y la Sala Segunda de Selección de Tutelas lo eligió para revisión, mediante auto de febrero 19 de 2010.

### I. ANTECEDENTES.

El señor José Reinel Méndez Ramírez incoó acción de tutela en noviembre 20 de 2009, contra el Conjunto Residencial La Proa de Chía, Cundinamarca, demandando amparo de sus derechos a la vida, la dignidad humana, el trabajo y la seguridad social, según los hechos que a continuación son resumidos.

#### A. Hechos y narración efectuada en la demanda.

1. El accionante afirma que celebró con el Conjunto demandado contrato verbal de trabajo, laborando como celador desde el 16 de enero de 2005 y recibiendo un salario mínimo legal mensual como remuneración.

2. Señala que el 14 de julio de 2009, cuando terminaba su jornada laboral, tuvo un accidente y se fracturó “el cuello del tobillo, peroné y otras articulaciones de la pierna izquierda”, razón por la que acudió a la Clínica Teletón, pero “por estar desafiado al seguro” no lo pudieron operar.

3. Manifiesta que le comentó lo sucedido al administrador del conjunto e hicieron una nueva afiliación, siendo en consecuencia remitido “al San Blas de Bogotá”, donde fue operado en agosto 3 de 2009, recibió incapacidades “la primera por treinta días, la segunda de quince prorrogada por otros veinte días”.

4. Vencidas las incapacidades, el actor llamó al administrador y le informó que debido a su convalecencia, el médico le recomendó pedir vacaciones, las cuales disfrutó hasta el 30 de octubre. Sin embargo, dos días antes de que se cumplieran llamó al administrador “para coordinar el turno de celaduría, si era de día o de noche”, y él “contestó que el 2 de noviembre se veían en el conjunto”, aplazándose para el 3 a las 5 de la tarde; cuando se presentó a la hora indicada, le informó que la asamblea de copropietarios había tomado la decisión de despedirlo, lo que él considerado determinado sin justa causa y tratándose de un enfermo incapacitado, estimándose en consecuencia discriminado, además su seguro médico está “a las puertas de vencerse”.

5. Refiere también que le ofrecieron una indemnización pero no la quiso aceptar, pues en su concepto no ha cometido ninguna falla.

B. Pretensión de la demanda de tutela.

A partir de estos hechos, el accionante solicita el reintegro laboral, calificando como conducta abiertamente discriminatoria despedir a una persona enferma.

C. Actuación procesal.

1. Mediante auto de noviembre 23 de 2009, el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, Cundinamarca, avocó el conocimiento de la acción de tutela y corrió traslado al representante legal, o quien haga sus veces, del Conjunto Residencial La Proa, a fin de que informe sobre los hechos relacionados en la acción de tutela.

2. Respuesta del representante legal del Conjunto Residencial La Proa.

En escrito presentado en noviembre 26 de 2009, el representante del conjunto accionado acepta que tenía un contrato de trabajo con el actor y que a la fecha del accidente estaba en mora en algunos pagos, por lo que “simultáneamente se puso al día con sus obligaciones (EPS ARP, Caja de Compensación y Pensiones)” (f. 20 cd. inicial).

Señala que en la Clínica San Blas trabaja uno de los propietarios del conjunto, por lo cual llevaron al petitionerio a esa institución y estuvieron pendientes de él, “todos los gastos médicos, hospitalarios, de medicinas, exámenes (laboratorio y RX), transportes e incapacidades fueron cubiertos por los residentes del Conjunto residencial La Proa P. H. en su totalidad hasta la fecha que el médico determinó que podía volver a trabajar” (fs. 19 y 20 ib.).

Igualmente afirma que se realizó una colecta entre los residentes del Conjunto Residencial La Proa P. H., “para subsidio personal del señor Méndez”.

Comenta que en septiembre 17 de 2009 se reunió la asamblea de propietarios y, entre otros temas, determinó “por unanimidad del cien por ciento (100%) de los coeficientes” liquidar al señor Méndez, pagándole las prestaciones de ley más la incapacidad a que hubiera lugar por despido sin justa causa, decisión que posteriormente fue ratificada por el consejo de administración.

Termina anotando que se citó al actor en noviembre 3, para enterarle de “la cancelación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y con indemnización”; él leyó la carta de despido, pero no la recibió ni firmó. La administración pidió “al señor Alonso Soacha Aldana vigilante de turno fungiera como testigo de los hechos...el señor Méndez estuvo de acuerdo, pero no recibió nada hasta tanto no consultara ” (f. 20 ib.).

Como pruebas documentales relevantes, allegó fotocopia de las siguientes:

2.1. Certificado expedido por la Alcaldía de Chía, en donde se menciona que la agrupación La Proa, es una persona jurídica sin animo de lucro, registrada e inscrita en la correspondiente secretaría de la Alcaldía (f. 21 ib.).

2.2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía del señor Fernando Tello Ortiz representante legal del conjunto (f. 22 ib.).

2.3. Acta de octubre 24 de 2009, sobre una la reunión del Consejo de Administración de dicho conjunto (fs. 23 y 24 ib.).

2.4. Carta de noviembre 3 de 2009, comunicando la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo entre el señor José Reinel Méndez Ramírez con el Conjunto Residencial La Proa, con la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo. Aparece anotación de que el señor Méndez no quiso firmar la carta, afirmando que después pasaría por la plata (f. 24 ib.).

2.5. Liquidación de prestaciones sociales (fs. 26 y 27 ib.).

3. Fallo único de instancia.

El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, mediante sentencia de diciembre 3 de 2009, que no fue impugnada, negó el amparo solicitado, al considerar que “el solo enunciado de las pretensiones contenidas en el libelo introductorio permite afirmar que esta corresponde a una palmaria desviación de los objetivos y naturaleza de la acción de tutela, pues se la ha querido usar con el declarado propósito de sustituir los procedimientos ordinarios que la ley consagra para la solución de conflictos en materia laboral” (f. 31 cd. inicial).

Para sustentar su argumentación, cita sentencias de la Corte Constitucional y asevera que no se encuentran elementos fácticos concretos de la afectación al mínimo vital, ni prueba que hubiese aportado demostrando este extremo.

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

Esta corporación es competente para examinar la determinación referida, en Sala de Revisión, al tenor de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de discusión.

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si los derechos a la vida, la dignidad humana, el trabajo y la seguridad social que invoca el señor José Reinel Méndez, están siendo

violados por el conjunto residencial demandado, dado que al regresar a su trabajo después de una incapacidad por accidente, le fue terminado unilateralmente, sin justa causa, el contrato de trabajo verbal.

Tercera. La facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del patrono no es absoluta.

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 sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil, la Corte señaló que esta indemnización ha sido concebida como un mecanismo para disuadir al empleador de hacer uso de su facultad de dar por terminados los contratos a sus trabajadores sin justa causa.

Igualmente, tomando apartes de lo expresado en la sentencia C-1341 de octubre 4 de 2000, M. P. Cristina Pardo Schlesinger, reiteró que la indemnización dada al empleado que ha sido desvinculado, constituye el reconocimiento del derecho que tiene a la estabilidad laboral, razón por la cual en tales casos se puede señalar que hay una “estabilidad laboral imperfecta”, compensada mediante una indemnización. Así, recordó:

“Con todo, a pesar de que la garantía constitucional de la estabilidad laboral opera mediante el pago de una indemnización, en ciertas circunstancias el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado sin justa causa el contrato al trabajador puede terminar vulnerando otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial no es susceptible de protección mediante una indemnización. En estos casos, la protección estatal a una estabilidad laboral reforzada opera como garantía de estos otros derechos que, por las circunstancias particulares del caso, se verían desprotegidos si su amparo se limitara a la protección imperfecta que otorga una indemnización.

La estabilidad laboral reforzada, como garantía de ciertos derechos fundamentales puede ser

objeto de un desarrollo legal específico y la ley puede disponer de diversos mecanismos para garantizarla. El legislador tiene la potestad de disponer que el ejercicio de su facultad de terminar unilateralmente los contratos a algunos trabajadores requiera un permiso previo ante una autoridad administrativa, y de crear un mecanismo breve y sumario para obtener el reintegro.

Este es el caso de los directivos sindicales, a quienes el empleador puede despedir sólo cuando medie previo permiso del Ministerio de Trabajo, y a favor de quienes se ha establecido la acción de reintegro, para garantizar que la facultad patronal del despido sin justa causa no afecte a los trabajadores el derecho fundamental de asociación.

Así mismo, la protección especial a la mujer y a la maternidad, requieren de mecanismos especiales de protección, para asegurar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea real, y parta de un reconocimiento de las diferencias entre unos y otros. Por tal motivo, el legislador ha dispuesto que el empleador también requiere el permiso previo de un inspector de trabajo para despedir a una trabajadora que se encuentre embarazada.

Del mismo modo, el legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales.”

Dentro de este contexto, en algunas circunstancias el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno. El trabajador despedido debe ser reintegrado a su puesto de trabajo y, como consecuencia de ello, recibir los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y las cotizaciones al sistema de seguridad social desde la fecha en que se efectuó el cese de la prestación del servicio por disposición del empleador, hasta la fecha en que reinicie sus labores.

Cuarta: La acción de tutela es improcedente para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

En reiterada jurisprudencia<sup>1</sup> la Corte ha afirmado que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, por cuanto existen otros mecanismos establecidos

en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según el caso.

Sin embargo, cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta (menores de edad, mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia, discapacitados), constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>2</sup>.

Al respecto, esta corporación en sentencia T-661 de agosto 10 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis, frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, quienes requieren reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada, puntualizó (no está en negrilla en el texto original):

... 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<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>.”

Así, la acción de tutela supera la vía ordinaria de defensa judicial, por resultar eficaz y oportuna frente a las circunstancias particulares de cada caso.

Quinta. Reiteración de jurisprudencia sobre la protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones.

En sentencia T-361 de abril 17 de 2008, con ponencia del Magistrado que ahora cumple igual función, la Corte reiteró:

“4.1. Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico<sup>6</sup>, ha concluido que en materia laboral ‘la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados’<sup>7</sup> (no está en negrilla en el texto original).

Bajo tales supuestos, el amparo cubija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales<sup>8</sup>.

Esta corporación, en el mismo pronunciamiento que acaba de ser citado, señaló que la protección laboral reforzada es inaplicable en los casos de invalidez, pues al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, la persona no estaría en condiciones aptas para realizar actividades laborales, siendo imperativa en los casos de discapacidad, entendida como el género que abarca aquellas deficiencias 'de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal' para el ser humano en su contexto social, que puedan desarrollarse en el campo laboral, 'toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral'.

Entonces, el trabajador que presenta una de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados<sup>9</sup>.

4.2. La Ley 361 de 1997 (Diario Oficial 42.978 de febrero 11 de 1997) fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Carta Política, en consideración 'a la dignidad que le es propia a las personas con limitación', para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º L. 361 de 1997).

El artículo 26 de la referida ley consagró 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'; además, se proscribió que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, 'salvo que medie autorización de la oficina de

Trabajo'10 (no está en negrilla en el texto original).

Además, el inciso 2º ibidem señala que aquellas personas que resultaren despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, sin la previa autorización del hoy Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a los 180 días de salario, 'sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren', inciso que fue declarado condicionalmente exequible por esta corporación en la precitada sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del trabajador 'no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización' (no está en negrilla en el texto original)."

De conformidad con lo expuesto, la indemnización por despido sin justa causa, así como la terminación del contrato que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, llevan consigo una sanción adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral.

Sexta. Análisis del caso concreto.

En el presente caso atendiendo los presupuestos jurisprudenciales, así como el escrito enviado a esta corporación en marzo 19 de 2010, en donde el actor manifiesta que tiene 50 años de edad, educación primaria, una limitación física en su mano derecha, y anda "actualmente cojo", debe esta Sala de Revisión determinar si es procedente la acción de tutela instaurada por él, mediante la cual pretende que se ordene su reintegro laboral al Conjunto Residencial La Proa, donde laboraba desde el año 2005.

Tal como se advirtió en los antecedentes, la administración del mencionado conjunto, dio por terminado unilateralmente el contrato verbal a término indefinido que existía con el actor, sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social y aunque pretendió indemnizarlo por el despido y pagarle las prestaciones sociales a que tenía derecho (dinero que él no recibió), la razón del mismo, desconoció los derechos del accionante.

No está en discusión que el señor Méndez Ramírez, laboraba para la unidad residencial desde enero 16 de 2005 (fs. 1 y 19), y tuvo un accidente en julio de 2009, sin embargo, aunque el conjunto residencial cubrió todos los gastos de dicho suceso y “se puso al día con sus obligaciones” por concepto de salud, ARP y pensiones, al finalizar las incapacidades y las vacaciones otorgadas al demandante, necesarias para su recuperación, impidió que éste regresara a sus labores, creyendo que ofrecer el pago la indemnización laboral cubriría su situación.

Tal como se advirtió, resulta procedente en sede de tutela, ordenar el reintegro de aquellas personas que gozan del derecho a una estabilidad laboral reforzada al padecer una limitación física, como en el presente evento, cuando para el despido el empleador no solicita autorización al Ministerio de la Protección Social, que es precisamente un medio expedito para proteger los derechos vulnerados.

Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que el actor tiene una precaria situación económica, al ser “cotizante cabeza de familia” (f. 13 cd. inicial) y por su edad y su limitación física (f. 17 cd. Corte) no es fácil que consiga un nuevo empleo.

La demandada no solicitó la autorización correspondiente al Ministerio de la Protección Social para adoptar la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Por el contrario, la única actuación que adelantó al liquidar al señor Méndez, demuestra la falta de solidaridad con una persona que laboraba como celador para ellos desde el año 2005, hasta que ocurriera el accidente.

Por consiguiente, era necesario que el empleador solicitará previa autorización del ya mencionado Ministerio, para dar por terminado el contrato, sin importar la causa esgrimida para esa determinación, como se señaló en los pronunciamientos de esta corporación citados en precedencia, dada la garantía que protege a los trabajadores que padecen una limitación.

Siendo ello así, el despido o terminación unilateral del contrato laboral se torna ineficaz, por omitirse tal autorización, resultando vulnerados los derechos del accionante.

En consecuencia, esta Sala de Revisión revocará el fallo proferido en diciembre 3 de 2009 por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía. en su lugar, concederá la tutela para proteger los derechos a la vida, la dignidad humana, el trabajo y la seguridad social del demandante.

Así, se ordenará a los copropietarios del Conjunto Residencial La Proa, a través de su representante o quien haga sus veces, que, si no lo han efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, procedan a reintegrar, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones, con el pago retroactivo de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, al señor José Reinel Méndez Ramírez, a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado el contrato de trabajo.

A su vez, atendiendo lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la agrupación accionada deberá pagarle al señor Méndez Ramírez, en un término máximo de diez días, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

### III.- DECISIÓN.

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

#### RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo proferido en diciembre 3 de 2009 por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía. En su lugar, CONCEDER la tutela para proteger los derechos a la vida, la dignidad humana, el trabajo y la seguridad social del demandante.

Segundo.- En consecuencia, ORDENAR a los copropietarios del Conjunto Residencial La Proa, de Chía, a través de su representante o quien haga sus veces, que, si no lo ha efectuado,

dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones, con el pago retroactivo de los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, al señor José Reinel Méndez Ramírez, a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado el contrato de trabajo.

Tercero.- El Conjunto Residencial La Proa, de Chía también pagará en un término máximo de 10 días, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Cuarto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Cfr. T-361 de abril 17 de 2008, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; T-337 de mayo 14 de 2009, M. P.

Luis Ernesto Vargas Silva, entre otras.

2 Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

3 “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’.”

4 “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 M. P. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente.”

5 “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.”

6 “En la sentencia T-198 de 2006, previamente citada, la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales.”

8 “Cfr. T-198/06 previamente citada.”

9 “Cfr. C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis.”

10 El aparte en negrilla fue declarado exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, previamente citada.