

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo

(...), la violación a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad implica la presunción de que el despido obedeció a razones discriminatorias, siempre que aquel se dé sin autorización del Inspector del Trabajo.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD FRENTE AL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Necesidad de ajustes razonables en procedimiento administrativo

(...), la falta de ajustes razonables en los procesos disciplinarios adelantados en contra del actor generó un déficit de protección constitucional..., la incorporación de ajustes razonables al procedimiento disciplinario debe estar guiada por la necesaria aplicación de un enfoque de género que garantice la prevención y la protección de los derechos de las mujeres de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional

CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Adopción del modelo social de la discapacidad

MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD-Principios que lo fundamentan

MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD-Concepto/MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD-Importancia

MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD-El Estado tiene la obligación de remover barreras que impidan la plena inclusión social de las personas en situación de discapacidad

CAPACIDAD JURIDICA DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD MENTAL-Ley 1996 de 2019

SISTEMA DE APOYOS A FAVOR DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD MENTAL-

Alcance

CAPACIDAD JURIDICA DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD MENTAL-
Jurisprudencia constitucional

(...) las personas en condición de discapacidad tienen capacidad legal para adquirir derechos y contraer obligaciones en toda transacción jurídica, en igualdad de condiciones y sin distinción alguna. Esto sin perjuicio de la procedencia, en todo caso excepcional y reglada, de apoyos para el ejercicio adecuado de la autonomía de la voluntad.

PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD-Sujetos de especial protección por parte del Estado y de la sociedad

ACCIONES AFIRMATIVAS-Garantizan el goce efectivo de derechos fundamentales a personas en situación de discapacidad

CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Medidas que el Estado debe adoptar

(...) el Estado está obligado a garantizarles: (i) la igualdad de derechos y oportunidades con la correlativa prohibición de cualquier discriminación por motivos de discapacidad; (ii) las medidas necesarias para el ejercicio de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones con los demás; y, (iii) el otorgamiento de un trato especial que permita la materialización de las garantías constitucionales.

DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD-Protección en el ámbito interno e internacional

INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Importancia

DERECHO A LA INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-
Recuento normativo y jurisprudencial

PRINCIPIO DE AJUSTES RAZONABLES-Modificaciones y adaptaciones para garantizar a las personas con discapacidad el goce y ejercicio en condiciones de igualdad de sus derechos humanos y libertades fundamentales

DISCRIMINACION Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-Constituye un problema social que exige profundos cambios en los ámbitos educativo, social, jurídico, policial y laboral

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-Definición

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-Obligación del Estado de prevenir, investigar y sancionar con la diligencia debida

ERRADICACION DE LA INEQUIDAD DE GENERO EN EL TRABAJO-Normatividad nacional e internacional

RELACIONES LABORALES ENTRE PARTICULARES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO-Prohibición al empleador de promover conductas de indiferencia, neutralidad o tolerancia de actos de violencia y discriminación en contra de la mujer

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL-Deber del empleador de actuar con observancia de los principios de corresponsabilidad y debida diligencia

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL-Protocolos de atención

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Deber de no tolerancia o neutralidad y prohibición de indiferencia/DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA-Deber de no repetición

VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER EN EL ENTORNO LABORAL-La denuncia de acoso o violencia sexual exige un enfoque diferencial y de género

PROTECCION DE LA MUJER FRENTE A TODO TIPO DE VIOLENCIA-Jurisprudencia constitucional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Alcance y contenido

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Protección constitucional especial

(...), el juez constitucional debe verificar que: (i) que el trabajador pueda ser considerado

como una persona discapacitada que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto.

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

EXHORTO-Gobierno Nacional y Congreso de la República

Referencia: Expediente T-8.632.668.

Acción de tutela instaurada por Raúl, en calidad de agente oficioso de Julio, contra Almacenes ABC.

Procedencia: Juzgado Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C.

Asunto: Vulneración de los derechos fundamentales a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de una persona en condición de discapacidad. Protección de los derechos de la mujer y el deber de evitar cualquier forma de violencia en su contra.

Magistrado Sustanciador (E):

HERNÁN CORREA CARDOZO.

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la Magistrada Cristina Pardo Schlesinger y los Magistrados José Fernando Reyes Cuartas y Hernán Correa Cardozo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia, proferido el 25 de octubre de 2021 por el Juzgado Noveno Penal del Circuito de Bogotá D.C., que revocó la decisión expedida el 13 de septiembre de 2021 por el Juzgado 62 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías. En su lugar, amparó los derechos fundamentales del señor Julio y ordenó a la sociedad accionada reintegrarlo a su puesto de trabajo.

Aclaración previa

En el presente caso, la Sala estudiará la vulneración de los derechos fundamentales de una persona en condición de discapacidad. Al respecto, expondrá algunos elementos de su historia clínica, los cuales gozan de reserva. También, asuntos relacionados con violencia contra la mujer. Por lo tanto, como medida de protección del derecho a la intimidad de quienes concurren al presente trámite y para evitar escenarios de posible revictimización, la Sala ordena suprimir de esta providencia y de toda futura publicación de esta, los nombres de la persona afectada, su agente oficioso y de las mujeres implicadas en los supuestos hechos de agresión, así como el de la empresa accionada³.

I. ANTECEDENTES

El 1° de septiembre de 2021, Raúl, en calidad de agente oficioso de Julio, interpuso acción de tutela contra la empresa Almacenes ABC. Consideró que la accionada vulneró los derechos fundamentales a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, al debido proceso, al trabajo y a la no discriminación del agenciado. Lo expuesto, porque terminó unilateralmente el contrato laboral sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, pues aquel es una persona en condición de discapacidad cognitiva. Por tal razón, solicitó al juez constitucional ordenar el reintegro laboral⁴.

Hechos y pretensiones

1. El señor Julio tiene 35 años y está en condición de discapacidad cognitiva al ser una persona del espectro autista. Además, tiene síndrome de asperger, trastorno psiquiátrico de esquizofrenia, depresión, entre otras⁵. El 20 de mayo de 2021, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C. le dictaminó un porcentaje de pérdida de capacidad

laboral equivalente al 30,02%⁶. Según el escrito de tutela, por dichas razones necesita constantemente de un acudiente⁷.

2. Su tío, el señor Raúl, afirmó que es el acudiente de Julio. Indicó que está registrado como tal ante la Fundación XYZ y Almacenes ABC S. A.

3. El agente oficioso manifestó que su sobrino trabajó como empacador de Almacenes ABC entre el 2 de septiembre de 2015 y el 24 de agosto de 2021 bajo un contrato laboral a término indefinido⁸. El vínculo laboral surgió en el marco del programa de inclusión laboral “yo tengo un corazón” que tiene la accionada junto con la Fundación XYZ. Aquel busca promover la inclusión laboral y social de las personas en situación de discapacidad cognitiva.

4. El demandante aseguró que la empresa conoce la condición cognitiva del trabajador. En particular, porque aquel requiere controles de neurología, psiquiatría, médico internista y odontología. Asimismo, necesita tomar algunos medicamentos⁹, los cuales le generan alteraciones en el sueño y en su estado anímico. Por esas razones, pidió a Almacenes ABC tener un horario estable y no rotativo.

De igual forma, el agenciado estuvo hospitalizado en una Clínica Psiquiátrica de Bogotá entre el 20 y el 24 de noviembre de 2020. Lo expuesto, según el agente, como consecuencia de la discriminación que sufrió en su lugar de trabajo por cuenta de su condición. Desde tal fecha, ha afrontado algunos episodios de epilepsia, depresión, estrés laboral y esquizofrenia paranoide¹⁰.

5. El 12 de agosto de 2021, el trabajador fue citado por la empresa a descargos con ocasión de las quejas relacionadas con violencia contra la mujer y que fueron presentadas por trabajadoras que laboran en dicho establecimiento. En la diligencia, estuvieron presentes su supervisor y dos representantes de la Fundación XYZ. Allí, la accionada le informó que cometió algunas faltas disciplinarias¹¹. En consecuencia, le requirió para que “firmara unos descargos”¹². El 24 siguiente, Almacenes ABC le comunicó la terminación de su contrato laboral. En sentir del agente oficioso, tal decisión vulneró los derechos de defensa y contradicción porque en su condición de acudiente no fue informado de tal determinación. Además, evidenció que no existía autorización del Ministerio del Trabajo. Según el accionante, la empresa expuso al trabajador a una “condición de indefensión y alteración

psicológica y psiquiátrica”¹³.

6. Por lo anterior, solicitó al juez constitucional amparar los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, al debido proceso, al trabajo y a la no discriminación del agenciado. Según la tutela, aquellos fueron vulnerados por Almacenes ABC porque terminó unilateralmente su contrato de trabajo sin la garantía del debido proceso y sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo. En tal sentido, pidió al juez de tutela ordenar a la demandada el reintegro del trabajador en el puesto de trabajo que desempeñaba. Además, que le pagara los aportes a seguridad social, los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁴.

Actuaciones procesales en sede de tutela

El 1º de septiembre de 2021, el Juzgado 62 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C. admitió la acción de tutela y le otorgó a Almacenes ABC el término de dos días para que ejerciera sus derechos de defensa y contradicción. De igual manera, vinculó de oficio a la Fundación XYZ, a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, a la Fundación Fe y al Ministerio de Trabajo, con el fin de integrar el contradictorio¹⁵.

Respuesta de Almacenes ABC¹⁶

La sociedad indicó que la relación laboral con el agenciado surgió con fundamento en el programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva denominado “yo tengo un corazón”. De allí que no es posible concluir que la finalización del vínculo obedezca al estado de salud del trabajador. En contraste, señaló que desde 2016 ha recibido quejas por parte de algunas trabajadoras respecto a algunas situaciones de violencia contra la mujer en las que el actor ha estado involucrado y han sido reconocidas por aquel¹⁷. Con base en ello, el 18 de abril de 2018, presentó ante el Ministerio de Trabajo una solicitud de permiso para la terminación del contrato por justa causa¹⁸. Sin embargo, en ese momento, la petición no había sido resuelta por dicha entidad.

En particular, la accionada relató que el 9 de agosto de 2021, una trabajadora de la compañía presentó queja en contra del actor por presunto acoso sexual. En la diligencia de

descargos, aquel admitió haber incurrido en tal conducta. De allí que, el 24 siguiente, la empresa le notificó por escrito su decisión de terminar su contrato laboral con justa causa. En la carta, la sociedad le manifestó que el despido obedecía a la comisión de la falta descrita, así como al “reiterado incumplimiento de las obligaciones de su cargo relativas a labores de empacar, reubicar, patinar y limpiar los carros del mercado”¹⁹. Fundamentó su decisión en los numerales 2°, 3° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo²⁰.

De otro lado, la empresa argumentó que este procedimiento no vulneró el debido proceso del trabajador. En concreto, porque le señaló los cargos por los que fue acusado, le puso de presente las pruebas en su contra y garantizó sus derechos de defensa y contradicción. Conforme al artículo 12 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad²¹ y la Ley 1996 de 2019²², sostuvo que el estado de salud del trabajador no representa incapacidad legal para celebrar actos jurídicos. En tal sentido, no era necesaria la intervención de su acudiente para la terminación del vínculo laboral.

Por último, la compañía destacó que acompañó al trabajador y le realizó algunas retroalimentaciones. Sin embargo, aquel no mejoró su comportamiento. Por el contrario, el agenciado le ha manifestado reiteradamente su cansancio laboral y su deseo de no continuar vinculado con la empresa porque no le gusta lo que hace. Sin embargo, según la empresa, su acudiente no le permite tomar tal determinación²³.

Respuesta de la Fundación XYZ²⁴

La fundación solicitó la desvinculación de la acción de tutela. Con todo, consideró que los hechos descritos le son atribuibles, pues su objetivo está circunscrito a la materialización de la igualdad de las personas en condición de discapacidad. Enseguida, aseguró que el agenciado no desea continuar en su programa de oportunidad laboral. Por consiguiente, pidió evaluar el caso con fundamento en el libre desarrollo de la personalidad del actor.

Respuesta de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá²⁵

El 3 de septiembre de 2021, esa entidad sostuvo que, mediante el dictamen No. 0000000 del 20 de mayo de 2021, determinó que la pérdida de capacidad laboral del actor equivalía a un porcentaje de 39.69%. Esto, con base en los diagnósticos de “apnea del sueño,

hipotiroidismo no especificado, autismo atípico ausencia adquirida de otros órganos-colecistectomía”²⁶.

Respuesta de la Fundación Fe²⁷

Esa organización indicó que el 2 de marzo de 2016, el señor Julio ingresó al Programa de Educación y que el 13 de diciembre de 2019 egresó del mismo. Durante su permanencia, recibió apoyos de psicología y educación especial, así como talleres enfocados a la formación laboral.

Respuesta del Ministerio del Trabajo²⁸

La entidad pidió declarar improcedente la acción por falta de legitimación en la causa por pasiva. En particular, afirmó que no es la empleadora del agenciado. Sin embargo, resaltó que la limitación física de una persona no es motivo para la terminación válida de un contrato de trabajo. En aquel evento, habrá lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario.

Sentencia de primera instancia²⁹

El 13 de septiembre de 2022, el Juzgado 62 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá declaró improcedente el amparo. De un lado, consideró que la tutela presentada no satisface el requisito de subsidiariedad porque el accionante no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable³⁰. En tal sentido, la controversia debía ser dirimida por la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral. De otro, expresó que no había una relación de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del agenciado. A su juicio, el procedimiento disciplinario adelantado en contra de aquel respetó el debido proceso. Conforme a la Ley 1996 de 2019, sostuvo que: (i) los actos de las personas en condición de discapacidad son válidos; y, (ii) no existe prueba que indicara que el trabajador requiriera apoyo para la celebración de actos jurídicos.

Impugnación³¹

El agente oficioso impugnó la decisión. En su escrito, afirmó que el agenciado tiene un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 39,69% y que requiere de un tercero para celebrar actos que requieren consentimiento. Mencionó que el juez de primera instancia no

tuvo en cuenta la jurisprudencia constitucional relacionada con la procedencia de la acción de tutela en casos donde los accionantes reclaman su derecho a la estabilidad laboral reforzada por ser personas en condición de discapacidad³². En consecuencia, solicitó revocar la decisión del juez de primera instancia y acceder favorablemente a sus pretensiones.

Sentencia de segunda instancia³³

El 25 de octubre de 2021, el Juzgado Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C. revocó la decisión de primera instancia. En su lugar, amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social del agenciado. Por consiguiente, ordenó a Almacenes ABC que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo, reintegrara al señor Julio en el mismo cargo que desempeñó y le pagara los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir. Al respecto, encontró que Almacenes ABC: (i) conocía el estado de salud del trabajador; y, (ii) le terminó el contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Bajo esta perspectiva, concluyó que la razón del despido no fue el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, sino la afectación en su salud, lo cual le impedía el desempeño de sus labores de manera regular.

Actuaciones en sede de revisión

Primer decreto oficioso de pruebas

Mediante Auto del 5 de septiembre de 2022, el Magistrado Sustanciador decretó pruebas de oficio. Al respecto, citó a los señores Julio y Raúl para que rindieran testimonio sobre los hechos de la tutela. Además, solicitó: (i) la remisión de la totalidad del expediente objeto de revisión; (ii) la historia clínica del actor; (iii) la copia del contrato de trabajo; y, (iv) los expedientes disciplinarios que adelantó la sociedad accionada en contra del actor.

Asimismo, indagó sobre las condiciones laborales del agenciado, las características del programa de inclusión “yo tengo un corazón” de la Fundación XYZ, la solicitud de permiso de terminación del contrato por parte de Almacenes ABC y las supuestas denuncias en contra del agenciado. Para tal efecto, ofició a la parte accionante, a la empresa demandada, a la

Fundación XYZ, al Ministerio del Trabajo y al Juzgado 62 Penal Municipal con Función de Control de Garantías. Por último, invitó a algunas entidades, organizaciones de la sociedad civil y miembros de la academia³⁴, con el fin de que brindaran concepto sobre la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad cognitiva en el entorno laboral.

Diligencia de recepción de testimonio³⁵

El 19 de septiembre de 2022, el Magistrado Sustanciador recibió el testimonio del señor Julio y su agente oficioso. La diligencia fue llevada a cabo en las instalaciones de la Corte y fue desarrollada con el apoyo permanente y activo por parte de la Defensoría del Pueblo, quien acompañó al agenciado en la contestación de los interrogantes que le formuló el Magistrado Sustanciador³⁶. Esta circunstancia permitió evidenciar que el agenciado enfrenta dificultades para comprender y adelantar esta clase de actuaciones procesales. Lo anterior, porque durante la audiencia requirió permanentes ajustes razonables, los cuales fueron realizados por las funcionarias de la Defensoría del Pueblo. Aquellas, emplearon, entre otras, lenguaje claro y directo en la reformulación de las preguntas al actor. Al finalizar la misma, ordenó correr traslado a las partes por el término de tres días para que ejercieran su derecho de defensa y contradicción.

Testimonio de Julio³⁷

Al inicio de la diligencia, el Magistrado Sustanciador advirtió que el cuestionario que presentaba el declarante fue sometido a los ajustes razonables requeridos³⁸. Al respecto, el actor afirmó que tiene 36 años, que nació en Bogotá y estudió un programa técnico en diseño gráfico. De igual modo, resaltó que estudió en el SENA para laborar como auxiliar de empaque, de embalaje y otros objetos. Aseguró que le gusta practicar atletismo y trabajar³⁹. Sobre esto último, indicó que labora en la sede de la Calle A de Almacenes ABC como empacador. Sus funciones consisten en reubicar los productos, recoger los carros, “patinar”, entre otros. Refirió que ingresó a dicha compañía el 2 de septiembre de 2015, luego de hacer parte en un proceso de ingreso con la Fundación XYZ. Tal proceso consistía en un “programa dual” en el cual estudiaba por la mañana y laboraba en las tardes en las instalaciones de la accionada⁴⁰. Al momento de su ingreso, el actor manifestó que le entregaron un documento que contenía el “código de comportamiento” y las afiliaciones a seguridad social⁴¹.

De un lado, sostuvo que no ha tenido ningún tipo de relación con sus compañeros de trabajo,

pues “ellos se alejan de mí”⁴². Por tal razón, expresó que se siente aislado y rechazado. Sin embargo, relató que actualmente se siente a gusto porque lo han felicitado varias veces por sus labores y porque dos personas se le han acercado. Sin embargo, aseguró que ha tenido inconvenientes con varios de sus compañeros. En particular, refirió que algunas mujeres lo acusaron de acoso cuando las “saludaba con respeto”⁴³. Otros lo acusaron de que les pegaba y les quitaba sus refrigerios. Adicionalmente, expresó que ha recibido llamados de atención por dormir en su puesto de trabajo. En su sentir, esta situación obedece a los medicamentos que debe ingerir⁴⁴. Por esos motivos, había sido trasladado de su puesto de trabajo de la sede de la Av. Viva a la de la Calle C. El actor recordó que tales reproches fueron objeto de diligencias de descargos. Al respecto, recordó una en la cual estuvo presente su tío Raúl, así como varias personas de la Fundación.

De otra parte, el declarante afirmó que devenga la suma mensual de \$1'287.000. Ese dinero es administrado por él mismo⁴⁵ y lo utiliza para satisfacer sus propias necesidades. Asimismo, colabora con los gastos de luz, agua y televisión de su hogar. El agenciado aseguró tener una buena relación con su familia. En particular, señaló que vive con su abuela y dos de sus tíos⁴⁶ y que, a pesar de que no vive con su tío Raúl -el agente oficioso-, son muy cercanos porque lo ha apoyado varias veces y lo ha tratado con mucho respeto⁴⁷. Adicionalmente, señaló que le gustaría continuar en su trabajo con Almacenes ABC.

Por último, el Magistrado Sustanciador le informó que el señor Raúl interpuso una acción de tutela con el propósito de proteger sus derechos fundamentales. Lo anterior, debido a la situación presentada con Almacenes ABC. El agenciado manifestó estar de acuerdo con dicha actuación⁴⁸ y pidió continuar con este proceso.

Testimonio de Raúl

Indicó que conoce al agenciado desde que nació y que está muy pendiente de él porque “fue abandonado por su madre”⁴⁹. El declarante refirió que, desde temprana edad, observó algunos comportamientos diferenciados que le llamaron la atención. Por ejemplo, manifestó que en algunas ocasiones su sobrino “podía durar tres horas con unos movimientos propios de él, encima de una cama o de una silla donde nadie lo podía desconectar”⁵⁰. Inicialmente, los médicos le expresaron que estos comportamientos eran una forma de llamar la atención. Sin embargo, cuando tenía ocho años fue diagnosticado con síndrome de asperger⁵¹.

Posteriormente, le determinaron autismo, una discapacidad de memoria leve, apnea del sueño e hipotiroidismo. Actualmente, presenta una pérdida de capacidad laboral del 39,69%⁵².

Sostuvo que el agenciado tenía una excelente memoria. Sin embargo, aquella desmejoró con el pasar del tiempo. En concreto, aseguró que el actor no recordaba el escrito de tutela había sido construido junto a él. De otro, afirmó que aquel tiene problemas de comunicación, ya que no manifiesta las situaciones que vive y de las que ha sido víctima. Por esa razón, ha sido tachado por varias personas de “bobo y de retrasado”⁵³. Asimismo, indicó que no comprende por qué debe asistir constantemente al médico y las razones para tomar medicamentos⁵⁴. En tal sentido, requiere cuidados, de los cuales se encarga el declarante y su abuela.

En relación con el tema laboral, explicó que antes de trabajar en la empresa accionada, el agenciado no ejercía ninguna actividad económica porque estaba dedicado al deporte. Además, aseguró que aquella empresa quiere “normalizar”⁵⁸ sus comportamientos. Lo expuesto, porque: (i) no le respeta el horario específico de trabajo de 8:00 am a 5:00 pm que fue recomendado por el médico. En particular, durante los últimos dos meses, ha tenido que realizar el “turno de apertura”; o, el “turno de cierre”. Adicionalmente, (ii) no tiene en cuenta que algunos llamados de atención obedecen a la necesidad de ingerir medicamentos que le causan somnolencia. En su criterio, esta situación no ha sido considerada pese a que la accionada tiene un programa de inclusión de personas en condición de discapacidad.

Posteriormente, el declarante relató que el agenciado ingresó a la Fundación XYZ tras observar que uno de los trabajadores de Almacenes ABC era una persona en condición de discapacidad. De esta manera, consultó la voluntad del actor y lo inscribió en el programa de inclusión social de la fundación. Entre los requisitos para pertenecer a aquel, era necesario contar con un acudiente que le prestara acompañamiento para facilitar su inclusión. Sin embargo, afirmó que, aun cuando ostentaba tal condición, la fundación no le comunicó la suscripción del contrato de trabajo, no fue citado a los llamados de atención⁵⁹ que le hacían en la empresa porque “no eran faltas graves”⁶⁰ y no fue notificado de los procedimientos disciplinarios. A pesar de que estuvo presente en algunos de ellos, sostuvo que no fueron probados los comportamientos del actor.

Asimismo, explicó la forma en que ocurrió el despido laboral. Relató que, por esta causa, estuvo hospitalizado por cinco días en una Clínica de Psiquiatría, ya que intentó suicidarse. En su criterio, el trabajador no comprendió el alcance de la terminación de su contrato de trabajo. Tal situación fue nefasta porque luego de que comprendió que había finalizado sus labores, permaneció en la casa uniformado mientras se preguntaba “¿por qué me sacaron?”⁶¹. Además, el declarante preguntó a la fundación qué había pasado y no obtuvo respuesta. De igual forma, expuso la empresa accionada ha “orientado a renunciar”⁶² al trabajador sin que este lo quiera y lo mismo han hecho con otros trabajadores. Lo expuesto, a pesar de que el agenciado expresa su voluntad de continuar en el empleo.

Al finalizar la diligencia, el declarante manifestó que, en general, los empleadores desconocen la situación de las personas en condición de discapacidad y que las contratan únicamente para no pagar impuestos. Específicamente, adujo que varios trabajadores que ingresaron con su sobrino han sido retirados y que no conoce las razones. A su juicio, hay “una rotación alta de personas en condición de discapacidad al interior del programa”⁶³ que tiene la empresa accionada.

Respuesta de Almacenes ABC⁶⁴

El 13 de septiembre de 2022, mediante escrito, la empresa accionada informó lo siguiente:

Sobre la relación con la Fundación XYZ y el objeto del programa de inclusión laboral “yo tengo un corazón”. Señaló que desde 2005 tiene una alianza con la Fundación XYZ en el marco del programa de desarrollo de oportunidades laborales cuyo objeto es vincular laboralmente a las personas en condición de discapacidad cognitiva en cargos como: (i) empacadores; (ii) asesores de ventas; y, (iii) aprendices duales; (iv) entre otros. Explicó que a la fecha tiene vinculadas a 143 personas en esta condición. Al respecto, anotó que algunos de esos trabajadores han preparado sus competencias laborales con el SENA para desempeñar de mejor forma las funciones asignadas. De igual manera, aseguró que la fundación los acompaña permanentemente durante su vínculo con la compañía. En efecto, aquella designa a un coordinador y a varios preparadores laborales para acompañar el proceso de adaptación al puesto de trabajo, así como el relacionamiento, el aprendizaje de las funciones, los hábitos laborales y los procedimientos disciplinarios.

Las condiciones de trabajo de las personas en condición de discapacidad en relación con el

resto de los trabajadores. Expresó que no existe ninguna diferencia en el trato entre las personas en condición de discapacidad y el resto de los trabajadores, pues sus derechos y obligaciones laborales son comunes. Lo expuesto, con fundamento en “la experiencia científica de Fundación XYZ y los desarrollos mundiales sobre la materia”⁶⁵. Aclaró que existen espacios de sensibilización e inclusión para las personas en condición de discapacidad. En tal sentido, afirmó que promueve un ambiente laboral respetuoso y empático.

Respecto al rol de los acudientes de las personas en condición de discapacidad. Manifestó que los acudientes de los trabajadores en condición de discapacidad hacen parte de la red de apoyo que busca facilitar la inclusión laboral. Según la accionada, aquellos son involucrados en “situaciones difíciles”⁶⁶ que emergen en el ámbito laboral. En ese sentido, aquellos deben: (i) preparar y apoyar a los trabajadores para el desarrollo de sus labores en cuanto a madurez emocional, autonomía, motivación e independencia; (ii) acompañar los comportamientos y actitudes que promuevan hábitos laborales; y, (iii) mantener y reforzar algunas conductas. Bajo esa perspectiva, expuso que el 20 de diciembre de 2016, citó al agente oficioso para que retroalimentara al agenciado respecto de los comportamientos de acoso sexual. Sin embargo, aquel indicó que esto era responsabilidad del programa de inclusión al que está afiliado el trabajador.

Respecto a las funciones laborales del trabajador. Indicó que el 2 de septiembre de 2015, el actor suscribió contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de empacador. Sus funciones consisten en realizar el empaque de los productos según las políticas establecidas por la compañía. Afirmó que sus obligaciones laborales están armonizadas con su estado de salud, porque en 2008 la ARL Sura realizó una evaluación cognitiva de ese puesto de trabajo y concluyó que el cargo cumple con los requerimientos cognitivos y comportamentales. Aseguró que ha acatado de forma estricta las recomendaciones médicas. En concreto, expresó que, según el concepto del certificado médico de ingreso realizado el 20 de agosto de 2015, era apto para el cargo. Sin embargo, a partir del 25 de febrero de 2021, los profesionales de la salud han emitido recomendaciones médico-laborales de carácter temporal. Aquellas han estado referidas a: (i) la necesidad de no laborar en jornadas prolongadas por más de ocho horas; y, (ii) evitar tareas que requieran alto contenido psicosocial, como sobrecarga de trabajo y tareas con alta posibilidad de cometer errores⁶⁷.

Sobre las evaluaciones de desempeño laboral del actor. Señaló que, en los años 2020, 2021 y 2022, aquellas han arrojado una calificación de 50,5/100, 46,5/100 y 78,4/100 respectivamente. Las observaciones arrojan que el trabajador no respeta los protocolos de bioseguridad, no tiene iniciativa para realizar las labores asignadas y no le gusta que le llamen la atención. Lo anterior, fue medido con criterios como: (i) calidad de trabajo; (ii) productividad; (iii) conocimiento del puesto; y, (iv) trabajo en equipo; (v) entre otros.

Respecto a la condición de discapacidad del actor y los apoyos que aquel necesita para el ejercicio de sus funciones. Expresó que la vinculación laboral del agenciado obedeció a su condición de discapacidad cognitiva. En su perspectiva, el trabajador no requiere apoyo para el desarrollo de las funciones inherentes a su cargo porque no existe ninguna limitación⁶⁸. Además, aclaró que la Ley 1996 de 2019 fue expedida posteriormente a la fecha de inicio de la relación laboral. En tal sentido, su aplicación no es exigible a la empresa. Sin embargo, el trabajador cuenta con el acompañamiento permanente de un preparador laboral, quien propende por el refuerzo del aprendizaje de las actividades laborales.

Las medidas adoptadas sobre los supuestos actos de violencia contra la mujer cometidos por el agenciado. Afirmó que ha acompañado al trabajador a través de sus superiores jerárquicos, el Comité de Convivencia Laboral y el preparador laboral de la Fundación XYZ. Además, expuso que estos comportamientos han traído como consecuencia el traslado de su puesto de trabajo en dos oportunidades, luego de haber adelantado los respectivos procedimientos disciplinarios⁶⁹. Al respecto, destacó que, en las diligencias de descargos, el trabajador ha reconocido haber incurrido en conductas de violencia contra la mujer. En ese sentido, recordó que aquel goza de capacidad jurídica en igualdad de condiciones, por lo que no requiere de ningún apoyo para adelantar estas actuaciones. Sin embargo, como estos comportamientos han sido frecuentes, el 18 de abril de 2018, elevó solicitud de permiso para la terminación del contrato ante el Ministerio de Trabajo. Al no obtener respuesta⁷⁰, el 12 de agosto de 2021, terminó el contrato del trabajador, debido a la queja instaurada por la señora Valentina quien lo acusó de haber usado un lenguaje obsceno, irrespetuoso y ofensivo.

Documentos aportados. La demandada anexó la copia del contrato de trabajo del trabajador, el reglamento interno de trabajo, el perfil de cargo de empacados, las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas al actor, los seguimientos de la Fundación XYZ y los procedimientos

disciplinarios adelantados en contra del actor por las quejas presentadas con ocasión de los presuntos comportamientos de acoso sexual.

Respuesta de la Fundación XYZ71

El 13 de septiembre de 2022, la entidad afirmó que el objetivo del programa “yo tengo un corazón” es “facilitar [la] inclusión [de personas en condición de discapacidad] como miembros productivos de la sociedad y con ello transformar la percepción de esta discapacidad en la comunidad”⁷². Para tal efecto, trabaja de la mano con algunas empresas e instituciones de formación, así como con las familias de estas personas. Particularmente, resaltó que cuenta con un equipo interdisciplinario que permite: (i) promover espacios de inclusión social; (ii) generar espacios de formación; (iii) acompañar a las familias para el cambio de la percepción de la discapacidad; y, (iv) apoyar a las empresas en la construcción, desarrollo y/o ajuste del programa de responsabilidad social; (v) entre otras.

De otro lado, precisó que realiza labores de apoyo y acompañamiento a través de las siguientes figuras: (i) el preparador laboral. Mediante este ajuste razonable, un profesional acompaña a la persona en condición de discapacidad en el proceso de adaptación a su puesto de trabajo. Este seguimiento es realizado permanentemente durante los primeros quince días de ingreso. Posteriormente, su participación es realizada tres veces a la semana. A partir del sexto mes, el preparador se reúne dos horas cada quince días con el trabajador; (ii) evaluaciones de desempeño durante el primer año de vinculación. En aquellas, el preparador laboral le realiza una retroalimentación al trabajador; (iii) encuentros con padres, los cuales buscan fortalecer aspectos del proceso de adaptación laboral; (iv) encuentros de “yo tengo un corazón”, con el fin de abordar temas de crecimiento personal; y, (v) comités interinstitucionales. A través de estas herramientas, hacen seguimiento a la evolución de los trabajadores para definir planes de acción.

Respecto al caso concreto, en primer lugar, indicó que el trabajador cuenta con las habilidades necesarias para vivir de manera independiente y tomar sus propias decisiones. De este modo, aunque el acudiente lo acompañe dentro del proceso de inclusión, aquel no ejerce su representación legal. En segundo lugar, afirmó que el agenciado ha estado a gusto con sus compañeros de trabajo y que no se siente discriminado. Sin embargo, sostuvo que aquel ha expresado su deseo de no continuar en el cargo de empacador “porque le gustaría

estar más tiempo con su abuela y no tener limitaciones de tiempo”⁷³.

Respuesta del Ministerio de Trabajo⁷⁴

El 28 de septiembre de 2022, esta entidad expuso el procedimiento que adelanta para autorizar a los empleadores la terminación del contrato laboral de las personas en situación de discapacidad. Al respecto, afirmó que una vez el empleador presenta la solicitud, informa al trabajador para que ejerza sus derechos de defensa y contradicción. En relación con el asunto bajo examen, precisó que mediante Resolución No. 1127 del 28 de marzo de 2022, negó el permiso de terminación del contrato del señor Julio. En tal decisión, la autoridad concluyó que, en el marco de los procedimientos disciplinarios adelantados, la accionada vulneró el debido proceso del agenciado porque no le permitió controvertir las pruebas allegas en su contra, ni le informó los recursos procedentes. Por lo tanto, no pudo determinar que la terminación del vínculo laboral no haya obedecido a la condición de discapacidad del actor⁷⁵. Contra dicha decisión, Almacenes ABC interpuso el recurso de reposición y en subsidio de apelación.

Respuesta de la EPS Famisanar⁷⁶

El 16 de septiembre de 2022, esta entidad indicó que no tiene la custodia de la historia clínica del actor, pues no presta directamente los servicios de salud. Por esa razón, trasladó la solicitud a la IPS Colsubsidio.

Respuesta de la IPS Colsubsidio⁷⁷

El 15 de septiembre de 2022, la IPS Colsubsidio afirmó que no puede hacer entrega de la historia clínica, debido a que aquella contiene datos sensibles, cuyo tratamiento está prohibido. Fundó su posición en el artículo 6° de la Ley 1581 de 2012⁷⁸.

Documentos allegados por el agente oficioso

El 9 y 13 de septiembre de 2022, el señor Raúl allegó a través de correo electrónico la copia de la historia clínica del agenciado y el certificado de acudiente expedido por la Fundación XYZ. Asimismo, en el transcurso de la diligencia de recepción de testimonio, incorporó la copia de la Resolución No. 1127 de 2022 proferida por el Ministerio de Trabajo.

Intervenciones de las entidades, organizaciones de la sociedad civil y la academia recibidas en el trámite constitucional

La Sala recibió las siguientes intervenciones:

INTERVENCIONES

Maestría en Fisioterapia del Deporte y la Actividad Física de la Universidad Nacional de Colombia⁷⁹

Señaló que en el ámbito laboral es indispensable contar con ambientes incluyentes que posibiliten el desarrollo eficiente de las actividades de los trabajadores. Eso significa que no puede haber obstáculos como falta de: (i) herramientas; (ii) conocimientos sobre la situación de trabajadores; o, (iii) condiciones óptimas. Asimismo, aseguró que los ajustes razonables en el trabajo deben ser implementados desde que la empresa selecciona al trabajador. Por lo anterior, debe haber un trabajo en equipo armónico que evite la victimización, la lástima, la compasión o la sobrevaloración de las capacidades de la persona. De igual forma, aseguró que la compañía debe ajustar la infraestructura física e incluir el sistema cerebro-ordenador para facilitar una clara comunicación entre todo el personal. En su criterio, la celebración de actos jurídicos en el escenario laboral no requiere ningún acompañamiento. Sin embargo, debe existir un concepto interdisciplinario que establezca cuales actividades requieren de apoyo.

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia⁸⁰

Puntualizó que las personas en condición de discapacidad tienen plena capacidad para ejercer sus derechos y pueden recibir apoyos para manifestar su voluntad. Por esa razón, pueden celebrar contratos y asistir a descargos en el escenario laboral. Desde este punto de vista, el empleador debe evaluar en cada caso si estas personas pueden manifestar de forma inequívoca su voluntad. Sin embargo, aseguró que los empleadores no están obligados a otorgar apoyos. Aun así, el acompañamiento especializado en la inducción y ejecución del trabajo son herramientas fundamentales para la adaptabilidad y la permanencia de las personas en condición de discapacidad.

Indicó que el artículo 12 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad reconoce la capacidad plena de obrar a las personas con esta condición. Esto implicó un cambio en el modelo de sustitución en la toma de decisiones por uno de asistencia o apoyo. En su criterio, la Ley 1996 de 2019 promueve de manera especial la protección del derecho al trabajo porque facilita el ejercicio de la autonomía e independencia de este grupo de personas, así como su inclusión en la sociedad a través de entornos abiertos, inclusivos y accesibles. De allí que el Ministerio de Trabajo debe garantizar la capacitación y formación, así como el ofrecimiento de programas de inclusión laboral con servicios de apoyo y acompañamiento. Asimismo, deben implementarse estrategias de inclusión que garanticen el ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad. Además, debe haber una adecuación física, social y actitudinal para satisfacer las necesidades de las personas en condición de discapacidad. Por ejemplo, el empleador podría: (i) determinar si la persona requiere información adicional; (ii) facilitar que la información sea accesible; (iii) entrenar previamente a sus empleados para realizar las tareas asignadas sobre el manejo de dispositivos o herramientas; (iv) permitir tiempo adicional o pausas para la realización de las actividades; y, (v) reorganizar actividades; (vi) entre otros.

Sostuvo que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reclama la implementación de políticas encaminadas a la protección efectiva de los derechos de estas personas. Motivo por el cual, aquellas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones. Su presunción de capacidad implica que son sujetos de derecho y que pueden tomar decisiones en las diferentes etapas del proceso laboral en igualdad de condiciones con los demás, de manera directa o a través de un sistema de apoyos. Asimismo, manifestó que algunas veces es necesario realizar ajustes razonables según las particularidades de cada caso. Bajo ese entendido, el empleador debe valorar el sistema de apoyos y realizar los ajustes razonables siempre que estos no supongan una carga desproporcionada.

De manera previa, expuso la necesidad de examinar la agencia oficiosa en el presente caso.

Aquella aparentemente fue usada como un supuesto que considera al trabajador como incapaz de participar en los trámites de acceso a la justicia. A continuación, señaló que las personas en condición de discapacidad son sujetos de derecho y que sus facultades para contraer derechos y obligaciones no pueden ser coartadas por motivo de su discapacidad. Para facilitar el ejercicio de la capacidad jurídica, es necesario hacer ajustes razonables según el caso concreto. De esta forma, señaló que la accesibilidad es una condición previa esencial para que aquellas puedan participar efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones. Por su parte, los ajustes razonables son una obligación ex nunc que nacen desde el momento en que una persona los necesita en una determinada situación como en el trabajo. Así, la accesibilidad beneficia a un grupo; mientras que los ajustes razonables, a casos individuales. Aquellos pueden ser solicitados por la persona que los requiere. Sin embargo, el garante de los derechos debe tener en cuenta si una persona puede necesitar algunos ajustes para facilitar el ejercicio de sus derechos, pues su denegación constituye discriminación.

Por otro lado, indicó que la capacidad jurídica es presumida para celebrar contratos de trabajo. En tal sentido, la Ley 1996 de 2019 establece el concepto de apoyo y los tipos de apoyo que puede requerir una persona. Así las cosas, si una persona cuenta con apoyos formalizados para la suscripción de contratos laborales, aquellos deben ser usados para la concurrencia a procedimientos disciplinarios so pena de nulidad relativa. Por otro lado, afirmó que la presunción de capacidad no garantiza el reconocimiento de aquella. En consecuencia, es necesario hacer ajustes razonables para permitir el ejercicio de un derecho en condiciones de igualdad. De allí que el empleador está obligado a tener en cuenta los apoyos y ajustes que correspondan a su empleado en condición de discapacidad en cada caso concreto. Para tal efecto, debe consultar si aquel tiene apoyos formales; o comunicarle y ofrecerle ajustes razonables para celebrar determinado acto jurídico. Por lo tanto, es necesario hacer ajustes razonables que garanticen el debido proceso en el marco de un procedimiento disciplinario, como una notificación en formato adecuado de comunicación en la que se le comunique de forma clara la falta, entre otras. En el caso concreto, consideró que la accionada no aclaró cómo incorporó un enfoque de discapacidad respecto a la realización del procedimiento disciplinario.

Con todo, aclaró que en el derecho laboral colombiano no existe la figura del acudiente. Además, que el empleador no está obligado a hacer una valoración de apoyos. Asimismo, resaltó que una persona no puede ser obligada a presentar una valoración de apoyos para acceder a un puesto de trabajo. De otro lado, aseguró que las personas en condición de discapacidad enfrentan varias dificultades para participar en el mercado laboral. Por lo tanto, es necesario adoptar medidas que garanticen el pleno empleo de las personas en condición de discapacidad, así como un empleo productivo y decente. Bajo esta perspectiva, pidió que el Ministerio de Trabajo adopte las normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo y que reglamente la Ley 1618 de 2013.

Universidad ICESI⁸⁴

Señaló que la presunción de capacidad legal no puede ser usada para limitar los derechos adquiridos por las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, si existen apoyos formalizados, aquellos deben ser usados para la celebración de actos jurídicos. En particular, expresó los ajustes razonables no tienen que reñir con su ejercicio laboral, pues son herramientas prácticas que varían en cada caso. Por esa razón, indicó que, en los procedimientos disciplinarios laborales, la comprensión del acto es necesaria. De allí que, si no hay capacidad de entender el acto, no es posible considerar efectivo el derecho a la defensa. En el caso concreto, manifestó que no hay vulneración de los derechos laborales del actor por el hecho de no haber estado el acudiente en la diligencia de descargos. Así, en caso de que haya una irregularidad, aquella debe ser examinada por la justicia ordinaria laboral y no a través de tutela.

Universidad Sergio Arboleda⁸⁵

Expuso que la Ley 1996 de 2019 eliminó la limitación de capacidad jurídica de las personas en condición de discapacidad. La presunción de capacidad legal aplica para el ejercicio de los derechos laborales. Lo expuesto, en concordancia con el artículo 8° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, la Ley no señala en qué momento ni qué ajustes razonables deben ser implementados. Por lo tanto, citó los señalados por la Fundación de inclusión laboral ConTrabajo⁸⁶.

Afirmó que la ley laboral no regula expresamente la capacidad de las personas con capacidades cognitivas diversas. Sin embargo, el artículo 6° de la Ley 1996 señala que la presunción de capacidad legal aplica para el ejercicio de los derechos laborales. En tal sentido, los apoyos fungen como herramientas que asisten a la persona en condición de discapacidad y no pueden sustituir la voluntad del titular. De esta manera, aquellos deben considerarse al momento de un procedimiento disciplinario para que la persona tenga garantizados los derechos a la defensa, contradicción y debido proceso.

Por otra parte, indicó que los ajustes razonables tienen como objetivo la comunicación y comprensión de la información brindada al titular de un acto jurídico. Sin embargo, no hay una exigencia de establecer unos ajustes razonables, ni tampoco existen unas tipologías expresas de estos. De esta forma, en el marco de un procedimiento disciplinario cuyas implicaciones afecten derechos mínimos del trabajador, el empleador está llamado a llevar a cabo los ajustes razonables pertinentes para garantizar los derechos del trabajador con capacidades cognitivas diversas.

Aseguró que la presunción de capacidad legal opera siempre que el empleador pueda evaluar el nivel de funcionalidad intelectual del trabajador. De esta manera, el acompañamiento debe ser provisto con el fin de facilitar la comprensión y el alcance de los actos jurídicos. Al respecto, resaltó que no es viable establecer procesos estandarizados porque cada persona tiene una individualidad en función de su diagnóstico clínico. Sin embargo, recomendó acompañar a los trabajadores para la celebración de actos jurídicos porque a veces pueden no comprender la totalidad de los efectos de aquellos. Esto sucede en el marco de la celebración del contrato laboral y los procedimientos disciplinarios. Aunque la legislación laboral no ordene la obligación de dar, evaluar o garantizar apoyos, el empleador debe tomar las medidas para permitir una adecuada adaptación en el desempeño laboral de las personas con capacidades cognitivas diferenciadas.

Expuso que la presunción de la capacidad jurídica tiene aplicación en el campo del derecho del trabajo. Lo anterior, con fundamento en el artículo 27.1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por el contrario, la exigencia de un acudiente es contraria a los mandatos de dicho instrumento internacional. Sin embargo, las personas pueden decidir si usan algún apoyo para la realización de actos jurídicos. De igual forma, debe haber ajustes razonables que garanticen sus derechos en condición de igualdad material en el escenario laboral.

Asdown Colombia90

Manifestó que una de las mayores barreras que tiene que ver con el acceso al ejercicio de la capacidad jurídica de las personas en condición de discapacidad es la falta de su reconocimiento como personas, con los mismos derechos que cualquier otra que no está en sus mismas condiciones. Respecto al caso concreto, consideró que: (i) debe respetarse siempre la voluntad de la persona en condición de discapacidad; (ii) la calificación del 39% de la pérdida de capacidad laboral no hace que el agenciado pierda su capacidad legal; (iii) la cantidad de años de trabajo en el mismo lugar exige una conversación entre todas las partes; (iv) no se hizo ningún apoyo para el manejo emocional de aspectos relacionados con la sexualidad del actor; y, (v) el mediador laboral de Fundación XYZ debió proponer ajustes y apoyos a cualquier alteración de las funciones de la persona. En concreto, le correspondía apoyar al trabajador y sensibilizar a sus compañeros sobre las formas de acompañar a esta persona. Por último, resaltó que no existe un modelo de apoyos para todas las personas, pues aquellos deben ser prestados solo si son requeridos y una vez sea establecido lo que la persona requiere para tomar sus decisiones.

Organización Abolición de Lógicas de Castigo y Encierro91

En calidad de amicus curiae, esta organización precisó los conceptos de “apoyos para el ejercicio de la capacidad jurídica”, “accesibilidad” y “ajustes razonables”. Así, afirmó que los ajustes razonables son adecuaciones específicas para una situación particular de una persona en condición de discapacidad. Esta es una obligación del empleador según la Ley 1618 de 2013. Por su parte, los apoyos para la vida en general se refieren a una categoría amplia y puede significar apoyos económicos, de inclusión, de comunicación, entre otros.

Finalmente, los apoyos para la toma de decisiones hacen referencia a la eliminación de los mecanismos sustitutivos de la voluntad de las personas como la interdicción o curatela. Bajo esa perspectiva, precisó que el empleador y Fundación XYZ debieron hacer un plan de ajustes razonables para el agenciado de acuerdo con sus circunstancias particulares. En tal sentido, solicitó a la Corte examinar el caso a partir de un enfoque de derechos humanos y no desde la perspectiva de la salud. En su criterio, algunos aspectos del expediente de la referencia deben ser aclarados. Por ejemplo: (i) si el señor Julio recibió capacitación sobre el reglamento interno del trabajo; (ii) los ajustes razonables empleados para comunicarle las conductas que constituyen acoso; y, (iii) las medidas adoptadas por el empleador para garantizar el debido procedimiento disciplinario que adelantó.

Traslado de pruebas

Con ocasión del traslado de pruebas efectuado por la Secretaría de esta Corporación el día 26 de septiembre de 2022⁹², Almacenes ABC y la Fundación XYZ presentaron una nueva intervención.

Respuesta de Almacenes ABC⁹³

En esta oportunidad, informó que el propósito por el cual solicitó la revisión de la acción de tutela por parte de esta Corporación es establecer los límites a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad que tienen comportamientos violentos contra la mujer en el lugar de trabajo. Asimismo, realizó algunas observaciones respecto a la diligencia de recepción de testimonio. Refirió que no es cierto que el cambio de turnos varíe cada día o que no sean respetadas las recomendaciones médicas en relación con su horario laboral. Por el contrario, los turnos de trabajo son asignados de forma mensual y son publicados para todos los colaboradores. Además, resaltó que el trabajador no cuenta con restricciones respecto a su horario de trabajo, salvo el no realizar horas extra.

Posteriormente, puntualizó que la historia clínica del actor da cuenta de que ha presentado comportamientos inapropiados en el ámbito sexual. Por este motivo, es falsa la afirmación según la cual el agente oficioso no ha “visto este tipo de comportamientos”. De igual forma, aseguró que no es verdad que la empresa lo excluya de los escenarios de integración, pues publica la invitación a través de sus carteleras. Además, indicó que no ha pedido al agenciado su renuncia, pues aquel ha manifestado su intención de no continuar en su puesto

de trabajo. Asimismo, expresó que la familia del agenciado promovió un proceso de interdicción ante el Juzgado 12 de Familia de Bogotá. Por lo tanto, la sustitución de la toma de decisiones es una figura que en algún momento fue concebida. Por último, indicó que actualmente tiene vinculados a 147 personas en condición de discapacidad cognitiva y que su rotación en el año en curso es del 1,4%, por lo que carece de fundamento las afirmaciones realizadas por el agente oficioso según las cuales, hay una alta rotación por parte de esas personas.

En seguida, puso de presente las manifestaciones de acoso sexual por parte de sus compañeras de trabajo. Solicitó a la Corte invitar a distintos centros académicos e instituciones expertos “en temas de acoso sexual, la necesaria perspectiva de género para la protección de víctimas que han presentado quejas de acoso sexual, el derecho a la especial protección a la mujer, el derecho a la integridad humana, al trabajo digno y la libertad sexual”⁹⁴.

Respuesta de la Fundación XYZ⁹⁵

El 29 de septiembre de 2022, la entidad expuso el procedimiento para ingresar al programa “yo tengo un corazón”. Especialmente, refirió que las personas interesadas debían asistir a un espacio informativo y presentar la documentación que validara la discapacidad de la persona. Esta formalidad fue realizada por el actor y sus familiares. De esta forma, expuso que el acompañamiento familiar fue realizado inicialmente por la señora Roberta, madrastra del trabajador.

De otra parte, afirmó que: (i) es contradictorio que el agente oficioso haya señalado que no ha tenido la intención de traspasar la voluntad del agenciado, cuando aquel no tenía conocimiento de la acción de tutela promovida; (ii) la historia clínica del actor demuestra que sus familiares sí tenían conocimiento de las conductas sexuales inadecuadas; (iii) nunca ha afirmado ni sugerido que el trabajador debe renunciar; y, (iv) que los preparadores laborales tienen conocimiento de la programación de turnos que realiza Almacenes ABC. Al respecto, señaló que aquella es mensual y que la empresa no realiza modificaciones diarias a la misma como lo sugirió el agente oficioso.

En escrito aparte⁹⁶, se pronunció respecto al concepto de la Universidad Konrad Lorenz. En particular, refirió que la figura del preparador laboral tiene como fin realizar un

acompañamiento constante a los trabajadores para facilitar la inclusión laboral. Aquellos garantizan el goce y ejercicio de todos sus derechos en condiciones de igualdad. No obstante, aseguró no estar de acuerdo con lo señalado por dicha institución en lo relativo a la obligación del empleador de evaluar el nivel de funcionalidad intelectual, pues el artículo 6° establece la presunción de capacidad legal de las personas en condición de discapacidad.

Igualmente, expuso el programa y las estrategias implementadas para promover la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad intelectual. Aquel está basado en las siguientes fases: (i) definición del perfil del cargo; (ii) elección de candidatos; (iii) proceso de vinculación; (iv) sensibilización a la empresa y a todos los empleados acerca del programa y la presentación de las personas pertenecientes al programa “yo tengo un corazón” ocho días antes de su ingreso; (v) preparación laboral; y, (vi) evaluaciones de desempeño. Al respecto, explicó que el agenciado realizó y aprobó el programa de formación en almacenamiento, empaque y embalaje de objetos. Además, ha participado de talleres de formación tales como: (a) entorno laboral saludable; (b) trabajo en equipo; (c) motivaciones; (d) disciplina; (e) funciones laborales; (f) empaque y embalaje; y, (g) buen trato.

Segundo decreto oficioso de pruebas

Con el propósito de contar con mayores elementos de juicio, mediante Auto del 7 de octubre de 2022⁹⁷, la Sala Sexta de Revisión dispuso, entre otros asuntos⁹⁸: (i) vincular a este trámite constitucional a las señoras Érika, Tania, Laura, Ana María, Valentina, Alejandra, Yaneth y Erlinda, pues fueron las compañeras de trabajo que presentaron quejas en contra del actor; (ii) oficiar a la Fiscalía 246 Local de la Dirección Seccional de Bogotá y al Juzgado 46 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá para que informen el estado actual del proceso penal adelantado en contra del actor tras la denuncia presentada por la señora Valentina; (iii) oficiar a Almacenes ABC y a la Fundación XYZ para que aportaran información relacionada con la forma de inclusión del trabajador, el acompañamiento que ha recibido, los ajustes razonables realizados y el apoyo por parte del Estado en la contratación de las personas en condición de discapacidad; (iv) oficiar al Ministerio de Trabajo y al SENA para que respondieran algunas preguntas relacionadas con la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad; (v) oficiar a algunas entidades e invitar a algunos expertos para que rindieran concepto sobre las conductas de acoso sexual que pueden realizar las personas en condición de discapacidad cognitiva y la

forma en que aquellas deben ser tratadas; por último, (vi) ofició a los juzgados de instancia para que remitieran el expediente de la referencia de forma completa.

Vinculación procesal

Al respecto, las señoras Ana María, Alejandra y Yaneth expresaron su versión de lo que ocurrió en las situaciones que dieron lugar a los procedimientos disciplinarios adelantados en contra del actor por presunto acoso sexual.

Respuesta de Ana María⁹⁹

Expresó que el 5 de febrero del año 2017, mientras cumplía con sus labores, se sintió acosada por el agenciado porque aquel le pidió un beso en la boca a cambio de dinero. Además, relató que en distintas ocasiones este la ha observado mientras se cambia de ropa.

Respuesta de Alejandra¹⁰⁰

Expuso que el 24 de febrero de 2022, el agenciado le manifestó que “era muy hermosa”, se le acostó en el hombro izquierdo y le dijo que la quería mucho. A su juicio, esta situación es incómoda porque no sabe en qué momento el actor se pueda propasar con ella.

Respuesta de Yaneth¹⁰¹

Señaló que el 24 de febrero de 2022, mientras estaba en su lugar de trabajo, se le cayó una caja de chicles. Al recogerlos, se percató que el agenciado le miraba sus partes íntimas y le dijo “hermosa”¹⁰². En su criterio, el agenciado no desea continuar en su labor porque hace algunos comentarios al respecto. Además, en algunas ocasiones ha tenido comentarios indecorosos con los clientes del almacén.

Respuesta de Tania¹⁰³

Manifestó que el actor se le acercó para intentar besarla sin su consentimiento. Como su respuesta fue negativa, aquel le expresó palabras soeces y se comportó de forma agresiva. Indicó que tal situación fue puesta en conocimiento del empleador. Además, expuso que ha sido testigo de comportamientos similares por parte del agenciado.

Respuesta sobre el proceso penal adelantado en contra del actor

El Juzgado 46 Penal Municipal con Función de Control de Garantías¹⁰⁴ indicó que el 22 de abril de 2022 le fue asignada la audiencia preliminar de formulación de imputación en contra del agenciado. Sin embargo, el Fiscal declinó su solicitud porque el proceso no estaba en su despacho. Por su parte, la Fiscalía 246 Local¹⁰⁵ señaló que adelanta el caso por el presunto delito de injuria por vía de hecho. En tal sentido, manifestó que el proceso está en etapa de indagación y citó a las partes a audiencia de conciliación para el 24 de octubre a las 9:00 a.m.

Respuesta de Almacenes ABC¹⁰⁶

De un lado, refirió que no existe un acuerdo escrito con Fundación XYZ para el desarrollo del programa de oportunidades laborales, pues aquel es desarrollado de forma verbal. De otro, explicó que los ajustes implementados a los trabajadores con discapacidad inician con el levantamiento del perfil de cargo junto a la ARL, el cual es generado a partir de las actividades y responsabilidades del cargo a desempeñar, así como las competencias y habilidades de la persona en condición de discapacidad. En este punto, reiteró que el preparador laboral acompaña a los trabajadores al momento de su ingreso.

Respuesta de la Fundación XYZ¹⁰⁷

Expresó que existe una alianza verbal con Almacenes ABC y que no existe un documento que explique los derechos y obligaciones en el marco de tal relación. Reiteró que a través del preparador laboral acompaña el proceso de formación del agenciado, así como en el trámite de los procedimientos disciplinarios. De esta forma, generó los ajustes razonables porque garantizó que el trabajador comprendiera el alcance de las preguntas realizadas, el contexto de los espacios disciplinarios y el alcance de las decisiones. Actualmente, cada ocho días realiza una visita por una hora para fortalecer los temas relacionados con el desarrollo de habilidades sociales y adaptación al entorno. También, señaló que realiza talleres de sensibilización a todos los colaboradores de la empresa para romper imaginarios sobre las personas en condición de discapacidad. Respecto a las situaciones de acoso sexual, manifestó que contextualiza a los trabajadores sobre las conductas y comportamientos que tiene frente a las mujeres, a través de instituciones aliadas.

De otro lado, indicó que los encuentros que propicia tienen como finalidad mantener las relaciones estratégicas para fortalecer el proceso de inclusión laboral. En tal perspectiva, expuso que los encuentros de padres consisten en talleres dirigidos a los acudientes para que comprendan la importancia de su rol y acompañen el proceso de inclusión laboral. Por su parte, los encuentros con “yo tengo un corazón” son espacios para abordar temas inherentes al crecimiento personal de las personas en condición de discapacidad. Por último, los comités interinstitucionales tienen como propósito conocer la evolución de los jóvenes a nivel individual y definir los planes de acción por parte de instituciones educativas para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de aquellos.

Respuesta del Ministerio de Trabajo¹⁰⁸

Señaló que ha reglamentado la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Al respecto, puntualizó que ha expedido normas relacionadas con: (i) el porcentaje de vinculación laboral de este grupo poblacional en el sector público; (ii) los incentivos en procesos de contratación en favor de personas en condición de discapacidad; (iii) los lineamientos para cumplir el Decreto 2011 de 2017; (iv) entre otras. Además, expresó que participa en los espacios del Sistema Nacional de Discapacidad para construir y promocionar la inclusión laboral, la sensibilización y divulgación de la normativa e implementación de la ruta de empleabilidad. Sin embargo, aseveró que no ha expedido regulación sobre los ajustes razonables en el marco del empleo de personas en condición de discapacidad.

Además, manifestó que ha gestionado la vinculación laboral de cerca de 20.000 personas en condición de discapacidad por medio de una estrategia de inclusión laboral. También, indicó que realiza talleres, asistencias técnicas o foros en los cuales participan empresarios, actores sociales y funcionarios encargados de las políticas de empleo de inclusión laboral. En aquellos ha participado Almacenes ABC. Dicha empresa ha implementado como ajuste razonable el modelo de empleo con apoyo, como una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de personas en condición de discapacidad en el ámbito normalizado. De otro lado, resaltó que existen incentivos legales y tributarios para los empleadores que tengan vinculados trabajadores con discapacidad, tales como: (i) puntajes adicionales y preferencia en adjudicación de contratos públicos en caso de empare; y, (ii) deducción de la renta del 200% de salarios y prestaciones sociales pagados en cada periodo gravable.

Por último, señaló que la razón de la demora para tramitar la solicitud de permiso de terminación de contrato elevada por Almacenes ABC obedece al empalme realizado por los inspectores que ingresaron a la entidad, lo cual ocasionó un retraso en los años 2017 y 2018.

Respuesta del SENA109

Afirmó estar comprometida con la política pública de discapacidad e inclusión social. Por ello, ha realizado de manera progresiva las obligaciones contenidas en el artículo 13.3 de la Ley 1618 de 2013. En particular, resaltó que identificó los ajustes razonables para disponer sus servicios al alcance de las necesidades de la población tales como: (i) lengua de señas; y, (ii) apoyos pedagógicos para personas en condición de discapacidad intelectual. También, informó que promociona la inclusión de personas en condición de discapacidad a la formación profesional integral desde el ingreso y que cada aspirante puede especificar los ajustes razonables y los apoyos que requiere en dicha fase.

Respecto a su deber de asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar con personas en condición de discapacidad, manifestó que promueve el contacto entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. Entre otros asuntos, sensibiliza y asesora a las empresas respecto a la vinculación de personas en condición de discapacidad, los beneficios tributarios existentes y los aportes en materia de productividad. También, identifica vacantes susceptibles para personas en condición de discapacidad, apoya la convocatoria y preselección de candidatos y acompaña el proceso de vinculación laboral.

En este punto, indicó que la contratación de personas en condición de discapacidad debe estar precedida de los apoyos y ajustes razonables que requieran. Lo anterior, depende de la categoría de discapacidad, el perfil del cargo, las funciones a desempeñar y las condiciones del contexto en el que va a desempeñar sus funciones. Por lo tanto, los ajustes razonables pueden ser de tipo actitudinal, técnico, tecnológico, arquitectónico, objetual operativo y de acceso a la información.

Intervenciones

La Sala recibió intervenciones de varias entidades, universidades y organizaciones de la sociedad civil que absolvieron los interrogantes realizados a través del Auto del 7 de octubre

de 2022. De un lado, algunas instituciones rindieron concepto sobre: (i) las acciones que deben ser emprendidas para garantizar un ambiente de trabajo libre de violencias basadas en género; (ii) la forma en que debe ser evaluada la perspectiva de género para la protección de las víctimas de acoso sexual por parte de personas en condición de discapacidad cognitiva; y, (iii) los ajustes razonables que deben realizar los empleadores para garantizar espacios libres de violencias de género que involucren a personas en condición de discapacidad cognitiva. De otro, recibió intervenciones relacionadas con: (a) los comportamientos sexuales que pueden tener las personas en condición de discapacidad y su comprensión frente a aquellos; y, (b) los ajustes razonables y las medidas de atención que deben ser desplegadas en el entorno laboral para atender a las víctimas de violencia sexual por parte de personas en condición de discapacidad. A continuación, la Sala reseñará tales manifestaciones:

Intervenciones recibidas del primer grupo de preguntas:

Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia¹¹⁰

Secretaría de las Mujeres del Departamento de Antioquia¹¹¹

Explicó las nociones, características y manifestaciones sobre las violencias basadas en género. A continuación, presentó aspectos sobre la perspectiva de género y el deber de su aplicación. Por último, analizó los casos de violencias basadas en género por parte de un sujeto con protección reforzada. En particular, señaló que este no puede ser motivo para soslayar los derechos de las mujeres, pues en ningún caso los derechos del agresor pueden ser valorados judicialmente por encima de los derechos humanos de la mujer. Lo expuesto, porque el centro de atención debe ser la mujer víctima de las agresiones. En tal sentido, es necesario incorporar un enfoque de género.

Secretaría de la Mujer de Bogotá D.C.¹¹²

Respecto a la pregunta relacionada con las acciones que deben emprender los trabajadores y los empleadores para garantizar un trabajo libre de violencias basadas en género, recordó la normatividad internacional, nacional y distrital que busca enfrentar los escenarios de discriminación contra la mujer. En particular, afirmó que el Estado debe tomar todas las medidas necesarias para prevenir y eliminar este tipo de violencias. De esta forma, expresó

que, en el escenario laboral, la discriminación suele provenir del intento por alterar o modificar el trato igualitario que aquellas merecen. Con fundamento en lo anterior, propuso: (i) diseñar políticas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia en su contra; (ii) incluir la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; (iii) realizar acciones pedagógicas que incluyan conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres. Esto implica proporcionar a los trabajadores, en forma accesible, información relacionada con los peligros y riesgos de violencia. De igual modo, sugirió (iv) denunciar la violencia; (v) aplicar la Ley 1010 de 2006; y, (vi) aplicar un análisis centrado en el género.

En relación con la pregunta sobre la forma en que debe ser evaluada la perspectiva de género cuando las quejas involucren a personas en condición de discapacidad, señaló que: (i) un diagnóstico o situación de discapacidad no determina los comportamientos de una persona; y, (ii) la violencia contra la mujer es una situación que se configura a partir de un hecho y no a partir del sujeto activo de la conducta. A partir de allí, recalcó que las mujeres son sujetos de especial protección constitucional. En consecuencia, es necesario reconocer la relevancia que tiene la protección de los derechos de aquellas. Luego, indicó que es fundamental diseñar e implementar protocolos de atención y prevención de violencias basadas en género y activar rutas de atención.

Por último, respecto a los ajustes razonables que debe realizar los empleadores para garantizar espacios laborales libres de violencias basadas en género, expuso el marco normativo de la protección de los derechos a las personas en condición de discapacidad y el de la violencia contra las mujeres. Al respecto, afirmó que todos los ambientes laborales deben ser libres de violencia y que los empleadores deben tomar acciones para prevenir la violencia, con garantía de accesibilidad a la información. De allí que, es necesario plantear una política y estrategia empresarial y de accesibilidad e inclusión para personas en condición de discapacidad, con el fin de que aquellas comprendan -entre otras- las reglas de convivencia.

Expresó que ha identificado sectores de la sociedad en los que hay problemas asociados con violencia contra las mujeres. Por ello, ha acompañado la elaboración de protocolos y lineamientos para su prevención. En su criterio, el caso concreto exige la aplicación de la perspectiva de género a partir de un enfoque de interseccionalidad. Aquel permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas que incrementan la carga de desigualdad. En este punto, resaltó la importancia de evaluar un trato diferente a las personas en condición de discapacidad debido a la existencia de ciertos condicionamientos y el entorno donde se desenvuelven.

Defensoría del Pueblo¹¹⁴

Explicó que las situaciones de discriminación y violencia en contra de la mujer obedecen a patrones culturales que avalan el rol de dominación y superioridad de los hombres. Sin embargo, algunos instrumentos internacionales como la Convención de Belem Do Para y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer han obligado a los Estados a modificar patrones socioculturales para la eliminación de prácticas que avalen la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos. Bajo este contexto, sostuvo que es indispensable contar con espacios laborales seguros y libres de violencias. Por otro lado, expuso que las rutas y protocolos de atención deben estar basados en una auténtica política de “cero tolerancia” a las violencias basadas en género y articularlos con los estatutos disciplinarios. Lo referido, debe estar acompañado de medidas de prevención y de atención que involucren la presencia de profesionales idóneos.

Asimismo, indicó que los casos de violencias contra la mujer por parte de personas en condición de discapacidad deben ser analizados bajo un enfoque de interseccionalidad. Aquel permite tener conocimiento de la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas¹¹⁵. Por último, señaló algunos ajustes razonables que pueden ser implementados para los trabajadores con discapacidad cognitiva, tales como: (i) un mentor o compañero de trabajo que le sirva de guía; (ii) capacitar al grupo de trabajo sobre el trato adecuado y las formas de comunicación e interacción laboral con estas personas; (iii) horarios de trabajo flexibles; y, (iv) lenguaje simple o diagramación. En todo caso, aclaró que aquellos deben respetar los derechos humanos y sancionar las violencias por razones de

género.

Intervenciones recibidas en el segundo grupo de preguntas

Universidad el Bosque¹¹⁶

Conforme al Manual de Diagnóstico y Estadístico en personas con Trastorno del Espectro Autista, manifestó que existe una dificultad para comprender los aspectos relacionados con la interacción social y la comunicación de las personas con trastorno del espectro autista. Por esta razón, puede haber comportamientos sociales inadecuados según su grado de severidad. Así, en el grado 1 (anteriormente descrito como Síndrome de Asperger), las conductas inadecuadas están relacionadas con comentarios inadecuados ante otras personas sin comprender las consecuencias de estos. Sin embargo, aquellos no pueden ser vistos como una forma de violencia sexual porque no hay una intención explícita de agredir la integridad sexual de otra persona. Por lo tanto, requieren de entrenamiento para que entiendan el alcance de sus acciones. En concreto, debe haber una anticipación previa al ambiente, un listado de lo que debe y no se debe hacer. Además, es necesario contar con un espacio de sensibilización en el contexto laboral para que sus compañeros comprendan que estas personas tienen unas formas diversas y neurodivergentes de ser y comportarse.

Organización Abolición de Lógicas de Castigo y Encierro¹¹⁷

En primer lugar, explicó el pensamiento capacitista y la influencia que este tiene para el reconocimiento de los derechos de las personas en condición de discapacidad. Al respecto, precisó que es capacitista asumir que por el solo hecho de tener un diagnóstico, una persona se comportará de determinada forma. El artículo 8° de la Convención sobre Derechos de las Personas en condición de discapacidad dispone la obligación de adoptar medidas para luchar contra los estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas respecto de las personas en condición de discapacidad. A partir de allí, argumentó que la discapacidad no es un diagnóstico sino una construcción social. Su experiencia varía por el entorno en que una persona crece y se desarrolla. Por lo anterior, es necesario establecer qué tipo de educación sexual ha recibido el actor para entender su trayectoria de aprendizaje sobre los códigos sociales existentes. Sin embargo, afirmó que la existencia de una discapacidad no significa que una persona en condición de discapacidad no pueda cometer actos de violencia, pues la determinación de si un acto es violento no depende de quién lo comete.

En segundo lugar, señaló que la OIT ha establecido que los ajustes razonables son cualquier tipo de modificación en las labores o en el espacio de trabajo que permitan a las personas acceder, participar y/o avanzar en su vida laboral. Aquellos deben ser evaluados en cada caso, para identificar las necesidades puntuales de la persona en condición de discapacidad. Particularmente, sostuvo que el empleador debe diseñar y establecer protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual bajo el principio de diseño universal. Lo expuesto, a partir de procesos participativos en que sean identificadas las necesidades de las personas que forman parte del ambiente laboral e, incluir a las personas en condición de discapacidad.

Asdown Colombia¹¹⁸

Expresó que las personas con la condición de discapacidad similar a la del actor tienen conductas que son acordes con los comportamientos sociales preestablecidos. Sin embargo, manifestó que todos los seres humanos que en algún momento de su vida han sido excluidos de procesos educativos pueden optar por conductas inapropiadas. Por lo tanto, es deber del entorno inmediato favorecer y brindar apoyos a esta persona. En tal sentido, aseguró que podría implementarse ajustes razonables como: (i) brindar herramientas para que la presunta víctima hable directamente con el actor; (ii) apoyar emocionalmente a la persona en condición de discapacidad para comprender las consecuencias de sus actos; y, (iii) brindar orientación y asesoría desde la primera vez que se presentaron tales quejas; (iv) entre otras.

Universidad de Los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social
-PAIIS-119

Liga Colombiana de Autismo¹²⁰

Indicó que los comportamientos de una persona con trastorno del espectro autista dependen del contexto en que se desempeña una persona. Sin embargo, estas personas no suelen presentar conductas sexuales inapropiadas en los contextos en que participan. En consecuencia, es necesario explicarles y acompañarlos, sobre todo en situaciones que pueden no ser claras para ellos. En efecto, en algunas ocasiones, su comportamiento no

busca hacer daño o irrespetar a otros. Por consiguiente, las empresas deben contar con un protocolo o ruta para tal efecto. Por último, sugirió algunos ajustes razonables que pueden ser desarrollados en el ámbito laboral: (i) conocimiento de las funciones del cargo; (ii) el perfil de la persona vinculada; (iii) sugerir apoyos y ajustes; (iii) hacer campañas de sensibilización a los compañeros de trabajo; y, (iv) acompañar de manera constante al trabajador.

Asociación Autistas de Colombia¹²¹

Señaló que cada persona autista es única y, por lo tanto, cada una puede tener comportamientos sociales distintos. Sin embargo, aclaró que aquellas pueden tener diferencias en comunicación y socialización. De allí que, es necesario hablarles de manera directa y clara. En igual sentido, afirmó que aquellos usualmente no hacen contacto visual, usan lenguaje directo, no interpretan el lenguaje corporal y facial y, tienen dificultad para comprender conceptos abstractos o ambiguos. En el ámbito sexual, los manuales de diagnósticos no establecen conductas sexuales inapropiadas. Sin embargo, las personas en condición de discapacidad pueden incurrir en aquellas porque no tienen educación sexual. En efecto, estas personas suelen ser tratadas como “niños” porque existe una creencia de que nunca sentirán deseo sexual. Además, frecuentemente son criados en una sociedad patriarcal donde se les enseña que el hombre debe tomar las cosas por la fuerza. Por tal razón, muchas veces, sus conocimientos en educación sexual son nulos.

Adicionalmente, aseguró que las personas en condición de discapacidad pueden incurrir en conductas de violencia sexual y de género. Así, la falta de educación sexual no exime a estas personas de responsabilidad ni excusa sus comportamientos. Lo expuesto, porque los derechos de las mujeres no disminuyen si el agresor es una persona en condición de discapacidad. Con todo, como ajuste razonable puede: (i) brindarse educación social y sexual hecha por intérprete comunicativos; (ii) un acompañamiento en los procedimientos disciplinarios; y, (iii) usar lenguaje directo y explícito. La organización propuso garantizar los derechos de ambas partes. Para tal efecto, explicó que es necesario iniciar un proceso de socialización con todos los ajustes razonables del caso y reincorporarlo a un puesto de trabajo diferente donde no tenga contacto con las víctimas, pues aquellas tienen derecho a

no estar en presencia de su agresor. Lo anterior, siempre que el actor esté dispuesto y sea respetada su capacidad de decisión.

Profamilia122

De manera extemporánea, indicó que las personas con o sin discapacidad pueden tener comportamientos inadecuados. En concreto, las personas con trastorno del espectro autista pueden tener conductas variadas, razón por la cual no es posible generalizar o enlistar sus comportamientos. De otro lado, resaltó que la sexualidad es inherente al ser humano y que la educación integral para aquella es una herramienta indispensable para el goce, disfrute y acceso a una sexualidad digna. En tal sentido, la educación a las personas en condición de discapacidad es clave para promover el respeto por el cuerpo, por el otro y por sus decisiones. De acuerdo con lo anterior, precisó que este grupo poblacional puede incurrir en conductas de violencia contra la mujer. Al respecto, indicó que las medidas para atender a las mujeres no pueden variar si las personas en condición de discapacidad están involucradas, pues aquellas deben responder a las necesidades y circunstancias de la víctima.

Remisión del expediente completo

Los despachos judiciales123 que adelantaron esta acción de tutela aportaron las piezas procesales que no habían sido allegadas al expediente digital.

Traslado de Pruebas

Con ocasión del traslado de pruebas efectuado por la Secretaría de esta Corporación el día 28 de octubre de 2022124, Almacenes ABC y la Fundación XYZ presentaron una nueva intervención.

Respuesta de Almacenes ABC S. A125

El 1 de noviembre de 2022, la accionada reiteró que las personas en condición de discapacidad son sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de condiciones. Asimismo, manifestó que la Fundación XYZ ha implementado ajustes razonables para la inclusión laboral de los trabajadores en condición de discapacidad cognitiva. En concreto, resaltó que: (i) aquellos hacen parte del programa “yo tengo un corazón”; (ii) la empresa les hace

inducción general, inducción específica, evaluación de desempeño, entre otras; (iii) el programa cuenta con el acompañamiento permanente del preparador laboral quien refuerza el aprendizaje de las funciones y actividades asignadas a los trabajadores; y, (iv) existen espacios de sensibilización a todo el personal.

En relación con el caso concreto, afirmó que el trabajador conoce el reglamento interno de trabajo porque fue informado al momento del inicio de la relación laboral y porque le ha hecho refuerzos periódicos. Así, señaló que una vez inició el procedimiento disciplinario, garantizó sus derechos de defensa y contradicción. De igual manera, afirmó que fue retroalimentado respecto a las conductas incurridas. Sin embargo, sus comportamientos persisten.

Fundación XYZ126

Mediante escrito del 2 de noviembre de 2022, la entidad destacó que el programa “yo tengo un corazón” es de suma importancia para las personas en condición de discapacidad intelectual. En especial, manifestó que aquel ha sido ejecutado en debida forma porque está en consonancia con los pronunciamientos emitidos por las distintas organizaciones e instituciones que fueron invitadas a este proceso. De este modo, explicó que el actor ha recibido como ajuste razonable el apoyo brindado por el preparador laboral, quien ha estado presente en el proceso de formación, inducción y ejecución de las labores realizadas, así como en los procedimientos disciplinarios. Por último, con fundamento en la intervención del Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social -PAIIS, la organización concluyó que el diagnóstico o la condición de discapacidad del trabajador no puede determinar sus comportamientos.

I. CONSIDERACIONES

Competencia

1. La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del proceso de la referencia. Ello, de conformidad con lo dispuesto en

los artículos 86 y 241.9 de la Constitución, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de análisis

Como respuesta, la sociedad accionada explicó que el agenciado ha incurrido en comportamientos de acoso sexual en contra de varias de sus compañeras de trabajo. Esta situación no ha mejorado con el tiempo a pesar de haberle hecho varias retroalimentaciones. En particular, sostuvo que en 2018 elevó solicitud de permiso ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato laboral con el actor. Sin embargo, la autoridad emitió respuesta al cabo de tres años. A su juicio, los comportamientos en los que ha incurrido el actor no pueden tolerarse desde ningún punto de vista. De otro lado, manifestó que la compañía ha brindado las herramientas necesarias para facilitar la inclusión laboral del agenciado y le ha realizado ajustes razonables a través de la Fundación XYZ. Bajo ese contexto, argumentó que el procedimiento disciplinario adelantado en contra del trabajador y que culminó con el despido estuvo precedido del respeto a las garantías del debido proceso y del acompañamiento de un preparador laboral.

1. El amparo busca la protección de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, al debido proceso, al trabajo, a la no discriminación y de petición de una persona en condición de discapacidad. En consecuencia, pide que el juez de tutela: (i) reintegrar al trabajador en el puesto de trabajo que desempeñaba; y, (ii) pagarle los aportes a seguridad social, los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹²⁷.

1. A partir de lo anterior, en primer lugar, la Sala debe establecer si la acción de tutela resulta procedente. En caso afirmativo, la Sala deberá resolver el siguiente problema jurídico:

¿El empleador vulnera los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de una persona en condición de discapacidad intelectual, al terminar unilateralmente su contrato laboral por incurrir en presuntas conductas contra algunas de sus compañeras de trabajo que podrían ser calificadas como violencia contra la mujer?

Para resolver este interrogante, la Sala abordará los siguientes asuntos: (i) el contenido y alcance del modelo social de discapacidad; (ii) el marco normativo del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad y los procesos de inclusión laboral; (iii) la protección internacional y constitucional de los derechos a la mujer y el deber de evitar cualquier forma de violencia en su contra en el entorno laboral; (iv) la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad; y, (v) finalmente, (vi) resolverá el caso concreto.

Procedencia de la acción de tutela¹²⁸

Legitimación por activa

1. El artículo 86 de la Constitución establece que cualquier persona puede interponer la acción de tutela “por sí misma o por quien actúe en su nombre” con el fin de reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando estos resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad o por el actuar de particulares. En concreto, el artículo 10¹²⁹ del Decreto 2591 de 1991 define los titulares de la acción. De este modo, consagra que podrá ser interpuesta: (i) directamente por el interesado; (ii) por intermedio de un representante legal, como es el caso de los menores de edad y las personas jurídicas; (iii) mediante apoderado judicial; (iv) un agente oficioso; o, (v) a través de la Defensoría del Pueblo o del personero municipal¹³⁰. En el caso objeto de estudio, la solicitud de amparo fue presentada por un agente oficioso. Por lo tanto, la Sala debe establecer si cumple con los requisitos establecidos para aplicar esa figura procesal.

1. La agencia oficiosa le permite a una persona interponer acción de tutela para defender los

derechos de otra. Esta figura procede siempre que el agenciado no esté en condiciones de ejercer su propia defensa¹³¹. La jurisprudencia constitucional ha señalado que esta figura es una expresión del principio de solidaridad porque busca impedir que la falta de capacidad de las personas para defenderse sea un obstáculo para la protección de sus derechos fundamentales. En concreto, cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional y que no pueden agenciar por sí mismos la garantía de sus derechos.

1. En ese sentido, este Tribunal ha considerado que para aplicar este mecanismo: (i) el agente oficioso debe manifestar que actúa en defensa de los derechos de un tercero; y, (ii) de las pruebas aportadas o de las circunstancias señaladas en la acción de tutela, debe extraerse que el titular de los derechos está en una situación de desamparo o de debilidad que le impide actuar directamente¹³². De igual forma, ha señalado que no es necesario que exista una relación formal entre el agente y el titular de los derechos, ni una delegación expresa¹³³.

Esta Corporación ha señalado que, a diferencia de los demás procesos judiciales, en la acción de tutela no es exigible que la persona agenciada ratifique el amparo constitucional ante el respectivo juez. Lo expuesto, por la informalidad que rige este trámite y porque la protección buscada debe operar de forma preferente y sumaria¹³⁴. Sin embargo, cuando el titular de los derechos ratifica la actuación del agente oficioso, convalida la actuación. Por lo tanto, le otorga legitimidad en la causa por activa¹³⁵. En la Sentencia T-044 de 1996¹³⁶, la Corte explicó que cuando es posible establecer que el agenciado podía, por sí mismo, acceder a la administración de justicia, la actuación debe culminar con la negación de las pretensiones de la demanda, a menos que el interesado ratifique de manera expresa su voluntad de continuar con la acción constitucional.

1. Para la Sala, este caso reúne los requisitos descritos con anterioridad. En primer lugar, Raúl manifestó que actuó como agente oficioso de Julio, con el fin de proteger sus derechos fundamentales a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, al debido proceso, al trabajo y a la no discriminación¹³⁷. En segundo lugar, la Sala no encuentra que el titular de los derechos esté en imposibilidad de defender sus derechos por

sí mismo. Según el artículo 6° de la Ley 1996 de 2019¹³⁸, las personas en condición de discapacidad tienen capacidad legal en igualdad de condiciones y sin distinción alguna. De allí que la condición de discapacidad del agenciado no significa que aquel no pueda acudir directamente a la administración de justicia en procura de sus derechos.

A pesar de que Almacenes ABC señaló que el agenciado no deseaba continuar en su trabajo y que aquel no tenía conocimiento de tutela interpuesta por parte del agente oficioso, el agenciado ratificó la actuación realizada por el agente oficioso durante el trámite de la acción. En efecto, en la diligencia de recepción de testimonio del 19 de septiembre de 2022 que adelantó esta Corporación, el Magistrado Sustanciador le expuso al actor que fue formulada una demanda en su nombre con el objetivo de proteger sus derechos. De esta manera, le preguntó si estaba de acuerdo con la actuación adelantada por su agente oficioso en el expediente de la referencia. Al respecto, manifestó que sí¹³⁹. Para la Sala, dicha manifestación se enmarca en lo preceptuado por el artículo 6° de la Ley 1996 de 2019, en el sentido de que el agenciado tiene plena capacidad legal para decidir continuar con el amparo de la referencia. En consecuencia, la legitimación por activa está comprobada.

Legitimación por pasiva

1. Este presupuesto hace referencia a la capacidad legal de quien está llamado a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental¹⁴⁰. Conforme a los artículos 86¹⁴¹ de la Constitución y 1°¹⁴² del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier autoridad y frente a particulares. En relación con esto último, el artículo 42 ibidem establece que la solicitud de amparo procede contra particulares cuando: (i) estos se encargan de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; y (iii) el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión¹⁴³. Según la jurisprudencia constitucional, en estos supuestos, un sujeto asume una posición de autoridad respecto de otro, lo cual “(...) conduce a la extinción del carácter horizontal de la igualdad que por presunción impera entre los particulares”¹⁴⁴.

1. La Corte ha precisado que, en el marco de las relaciones de trabajo, la subordinación es un elemento distintivo y definitorio del contrato. En efecto, el artículo 23 del Código Sustantivo

del Trabajo faculta al empleador para exigirle al trabajador “el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos”, sin llegar a afectar el honor, la dignidad y los derechos del trabajador¹⁴⁵.

1. En el caso objeto de estudio, la acción de tutela está dirigida contra Almacenes ABC. La Sala encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por pasiva. Lo anterior, porque está acreditada la existencia de una relación de subordinación entre el agenciado y la empresa accionada, en virtud del contrato laboral que celebraron el 2 de septiembre de 2015. Según ese documento, el trabajador desempeña el cargo de empacador bajo las órdenes e instrucciones del empleador¹⁴⁶.

La empresa en mención es una persona jurídica particular a la que se le acusa de vulnerar los derechos al trabajo, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, del actor. Esto, por terminar la relación laboral pese a que el agenciado está en condición de discapacidad y sin contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Luego, se trata de un particular respecto del cual aquel estaba en una relación de subordinación. Bajo ese entendido, el requisito de legitimación por pasiva está acreditado.

1. De otro lado, en el trámite adelantado por el juez de instancia, fueron vinculados el Ministerio de Trabajo, la Fundación XYZ, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y la Fundación Fe¹⁴⁷. Al respecto, la Sala encuentra acreditada la legitimación por pasiva únicamente en relación con el Ministerio de Trabajo. Lo expuesto, porque en ejercicio de sus competencias, le corresponde garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad¹⁴⁸. Además, algunos intervinientes¹⁴⁹ manifestaron que la situación que originó la presente acción de tutela obedece, en buena parte, a la ausencia de reglamentación sobre la materia por parte de esta entidad.

En relación con las demás entidades que fueron vinculadas, la Corte encuentra que aquellas carecen de legitimación por pasiva. Lo anterior, en la medida en que entre estas y el agenciado no existió una relación de subordinación o indefensión y no fueron acusadas de

desconocer los derechos fundamentales del actor. Por lo tanto, ordenará la desvinculación de la Fundación XYZ, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y la Fundación Fe.

Inmediatez

1. En virtud del artículo 86 de la Constitución, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela puede interponerse “en todo momento” y, por ende, no tiene término de caducidad¹⁵⁰. No obstante, de su naturaleza como mecanismo para la “protección inmediata”¹⁵¹ de los derechos fundamentales, se puede establecer que su finalidad es dar una solución de carácter urgente a las situaciones que puedan generar una vulneración o amenaza a derechos fundamentales¹⁵². En tal sentido, este Tribunal ha establecido que, para que esté cumplido el requisito de inmediatez en la interposición de una acción de tutela, el juez constitucional deberá analizar las circunstancias del caso para determinar si existe un plazo razonable entre el momento en el que se interpuso el recurso y en el que se generó el hecho u omisión que vulnera los derechos fundamentales del agenciado.

En este caso, el 24 de agosto de 2021, la accionada notificó al actor la terminación unilateral de su contrato de trabajo. Por su parte, la acción de tutela fue interpuesta el 30 del mismo mes y año. La Sala concluye que el transcurso de seis días para la interposición del amparo constitucional es un plazo razonable y oportuno. Por tal razón, el requisito de inmediatez está acreditado.

Subsidiariedad

1. Conforme al artículo 86 de la Constitución, el principio de subsidiariedad implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial dispone para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos. De esta manera, se impide el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

Esta Corporación ha señalado que el ordenamiento jurídico dispone de una serie de recursos y procesos que tienen como propósito la protección de los derechos de las personas. Bajo ese entendido, desconocer el carácter subsidiario de la acción de tutela vaciaría de contenido los otros mecanismos de defensa judicial que han sido previstos en las normas constitucionales y legales para proteger los derechos invocados.

Sobre el particular, la Corte ha determinado que cuando una persona acude a la administración de justicia con el fin de que le sean protegidos sus derechos, no puede desconocer las acciones judiciales contempladas en el ordenamiento jurídico. Tampoco, pretender que el juez de tutela adopte decisiones paralelas a las del funcionario que debe conocer dentro del marco estructural de la administración de justicia, de un determinado asunto radicado bajo su competencia¹⁵³.

1. De acuerdo con lo expuesto, es procedente el amparo cuando el actor no cuenta con un mecanismo ordinario de protección. No obstante, el presupuesto de subsidiariedad debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, este Tribunal ha determinado que hay dos excepciones que justifican su procedibilidad¹⁵⁴:

i. Cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz, procede el amparo como mecanismo definitivo. Lo anterior, conforme a las circunstancias especiales del caso que se estudia; y,

i. Cuando, a pesar de existir un medio de defensa judicial idóneo, este no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En estos eventos, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.

1. Respecto a las controversias derivadas de las relaciones laborales, la Corte ha explicado

que la jurisdicción ordinaria cuenta con acciones y recursos idóneos y eficaces que pueden ser activados por el trabajador para reclamar la protección de sus derechos¹⁵⁵. Esto implica que, en principio, pretensiones como el reintegro deben ser tramitadas en el escenario natural. En efecto, según el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la citada jurisdicción conocer de los conflictos jurídicos “(...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”.

Sin embargo, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela procede excepcionalmente para cuestionar la terminación del contrato de trabajo cuando “la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral”¹⁵⁶. En estos eventos, el juez de tutela debe aplicar criterios de análisis más amplios, aunque no menos rigurosos para otorgar un tratamiento diferencial positivo a estos sujetos¹⁵⁷. Ello, en atención a que experimentan una dificultad objetiva “(...) para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”¹⁵⁸.

1. Para el caso objeto de estudio, en principio, existe un mecanismo judicial ordinario al que el accionante podría acudir. En concreto, el proceso ordinario laboral¹⁵⁹. Sin embargo, la Sala estima que este mecanismo ordinario no es idóneo y eficaz. De una parte, no es idóneo porque no es materialmente apto para brindar un remedio integral para la protección de los derechos presuntamente vulnerados al actor¹⁶⁰. En efecto, en el presente asunto se debaten asuntos de importante relevancia constitucional, relacionados con la presunta violación de los derechos fundamentales a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de una persona en condición de discapacidad del actor. De igual forma, se discuten temas relacionados con posibles actos de violencia en contra de la mujer en el entorno del trabajo. En tal sentido, no se trata del simple reclamo de prestaciones laborales, sino de aspectos de innegable trascendencia superior referidos a sujetos de especial protección constitucional. Particularmente, de aquellos en condición de discapacidad cognitiva y de las mujeres en el entorno laboral, así como de los posibles actos de violencia en su contra.

De otra parte, no es eficaz porque no es lo suficientemente expedita para atender la situación del agenciado¹⁶¹. Lo anterior, porque el actor es una persona en condición de discapacidad cognitiva. En ese sentido, hace parte de un grupo con protección constitucional especial¹⁶². Asimismo, padece de epilepsia, apnea del sueño, hipertensión, depresión, estrés laboral, entre otras enfermedades. Además, según el dictamen No. 00000001 del 20 de mayo de 2021 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá¹⁶³, el actor tiene una pérdida de capacidad laboral equivalente al 39,69%. Tales circunstancias permiten concluir que el actor está en una circunstancia de debilidad manifiesta. En concreto, enfrenta “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”¹⁶⁴. De allí que la exigencia de comparecer al juez ordinario resulta desproporcionada y posterga injustamente el ejercicio de los derechos del actor¹⁶⁵.

1. En conclusión, la Sala observa que el proceso ordinario laboral no es un medio idóneo ni eficaz para conseguir el amparo inmediato de los derechos del agenciado. De su situación particular, concluye que aquel es un sujeto de especial protección constitucional en razón a que es una persona en condición de discapacidad. Por lo tanto, la tutela es el medio judicial idóneo y eficaz para analizar la posible vulneración de los derechos fundamentales. En este escenario, el amparo de la referencia procederá como mecanismo judicial definitivo. En suma, la Sala da por acreditados los requisitos de procedibilidad de esta acción de tutela y resolverá de fondo el problema jurídico planteado.

El modelo social de discapacidad

1. Durante mucho tiempo, la discapacidad fue comprendida a partir de un modelo médico-rehabilitador. Según esta visión, aquella obedecía a causas científicas, es decir, a anomalías patológicas que debían corregirse para que las personas en condición de discapacidad realizaran actividades consideradas como “normales”. En otras palabras, las personas en condición de discapacidad eran concebidas como “disminuidas” en atención a su diversidad funcional. Por lo tanto, era necesario encontrar una cura para que estas personas pudieran rehabilitarse. De esta manera, aquellas podían ser útiles para la sociedad. Sin embargo, en

este modelo, la asistencia social fue el principal medio de subsistencia para estas personas cuando no podían realizar una tarea que fuera rentable. En particular, porque eran objeto de subestimación, lo cual implicaba su exclusión del mercado laboral¹⁶⁶.

1. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2008 marcó un cambio de paradigma sobre la manera en que era concebida la discapacidad. Aquella fue ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009¹⁶⁷ y forma parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto¹⁶⁸. Por tal razón, la Corte ha concluido que los presupuestos ideológicos y conceptuales de este modelo de discapacidad son de relevancia constitucional porque incorpora un reconocimiento a la particularidad de estas personas, a partir del pleno reconocimiento de su dignidad humana, así como un conjunto de instrumentos encaminados a hacer realidad la igualdad de oportunidades¹⁶⁹.

En efecto, tras su expedición, aquella dejó de ser concebida desde una perspectiva clínica y pasó a ser entendida a partir de un modelo social. Aquel parte de dos presupuestos: (i) las personas en condición de discapacidad son titulares indiscutibles de la dignidad humana; y, (ii) la discapacidad es generada por factores sociales y estructurales que deben ser modificados para asegurar el goce de los derechos en igualdad de condiciones¹⁷⁰. De esta forma, el nuevo enfoque acentúa las barreras sociales que enfrentan las personas en condición de discapacidad y no en las particularidades de aquellas¹⁷¹. En concreto, “no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas en condición de discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social”¹⁷². Específicamente, este modelo considera que existe una serie de desventajas que surgen como “consecuencia del diseño de un tipo de sociedad pensada para una persona ‘estándar’, que dejaría afuera las necesidades de las personas con diversidad funcional”¹⁷³.

1. Según el artículo 3° de la citada Convención¹⁷⁴, hay ocho principios esenciales que inspiran el modelo social de discapacidad. El primero de ellos hace referencia al respeto de la dignidad humana, la autonomía individual y a la libertad de tomar las propias decisiones por

parte de las personas en condición de discapacidad. El segundo, es el de la no discriminación. Conforme al artículo 2°, hay discriminación ante cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad y que tenga el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. El tercer principio es el de participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad. Según aquel, ello involucra el deber de remover las barreras que impiden que las personas en condición de discapacidad participen en la sociedad en las mismas condiciones que las demás¹⁷⁵. Al respecto, la Corte ha señalado que este grupo poblacional tiene derecho a que el Estado adopte acciones afirmativas con el fin de materializar el principio de igualdad. Lo anterior, porque estas personas han sido históricamente marginadas de la sociedad¹⁷⁶ y han tenido que enfrentar obstáculos culturales que perpetúan prejuicios que limitan su integración social y la efectiva participación comunitaria¹⁷⁷.

Bajo esta perspectiva, la discapacidad debe ser entendida a partir de un enfoque holístico que considere no solo la deficiencia funcional de la persona sino su interacción con el entorno¹⁷⁸. De allí que el Estado esté obligado a remover las barreras que impiden la inclusión social plena de estas personas y garantizar el mayor nivel de autonomía posible del individuo. En este ámbito, cobra especial relevancia los deberes de promoción del diseño universal y de ajustes razonables, como herramienta que permite el ejercicio de los derechos de estas personas en condiciones de igualdad¹⁷⁹. Esto implica que los derechos fundamentales y el acceso a los servicios públicos deben ser asegurados para todas las personas y no pueden ser negados en razón a la condición de discapacidad por falta de ajustes razonables¹⁸⁰. En tal sentido, la efectividad de la dignidad humana exige la implementación de ajustes razonables¹⁸¹ que garanticen la inclusión en los diferentes ámbitos de la vida de manera autónoma y sin las limitaciones sociales que suelen enfrentar las personas en condición de discapacidad.

1. Con fundamento en lo anterior, el Legislador expidió dos normas: (i) la Ley Estatutaria 1618 de 2013 " [p]or medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad". Su propósito estuvo circunscrito a adoptar medidas de inclusión, de acciones afirmativas y de ajustes razonables, así como eliminar toda forma de discriminación por razón de la discapacidad; y,

(ii) la Ley 1996 de 2019, la cual estableció el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad mayores de edad. En concreto, su objeto fue establecer medidas específicas para la garantía de la capacidad plena de estas personas, así como regular los apoyos y ajustes razonables que aquellas puedan requerir. A través de dichas leyes, el ordenamiento jurídico colombiano inició una consolidación del modelo social de discapacidad. Lo anterior, implicó: (i) un cambio en la manera en que era entendida la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad; y, (ii) una serie de obligaciones por parte del Estado y de la sociedad con el fin de garantizar la inclusión social plena y el goce de los derechos fundamentales de este grupo poblacional en igualdad de condiciones.

La capacidad legal de las personas en condición de discapacidad

1. Bajo la Ley 1306 de 2009¹⁸², las personas en condición de discapacidad mental eran consideradas incapaces absolutos. Por lo tanto, era necesario adelantar un proceso de interdicción ante la jurisdicción voluntaria conforme a los artículos 577 a 586 del Código General del Proceso. Dicha norma reconoció que las personas en condición de discapacidad eran sujetos de derechos y obligaciones. En tal sentido, incorporó como principios el respeto de su dignidad, la autonomía individual, la no discriminación, entre otras¹⁸³. Además, estableció el régimen de guardas y consejerías a favor de este grupo poblacional. Estos postulados estuvieron fundados en la rehabilitación y el bienestar del afectado. Este régimen estuvo sustentado en un modelo de sustitución en la toma de decisiones¹⁸⁴, el cual era contrario a los postulados de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por tal razón, a través de la Observación General No. 1 de 2014, el Comité previsto por dicho instrumento internacional dispuso que las figuras jurídicas como la curaduría, la tutela y leyes de salud mental que conciben a las personas en condición de discapacidad como personas incapaces debían ser abolidas¹⁸⁵.

1. La expedición de la Ley 1996 de 2019¹⁸⁶ implicó una modificación sustantiva en la manera en que era entendida la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad. En efecto, dicha norma acogió el modelo de asistencia en la toma de

decisiones, según el cual, una persona en condición de discapacidad puede ser ayudada para adoptar decisiones, pero es esta quien en última instancia las toma. Así, su libertad de elección es protegida y garantizada conforme al grado de diversidad funcional que posee la persona en cada caso concreto. Esto genera participación y asunción de responsabilidades¹⁸⁷. De esta forma, la citada ley derogó el régimen de interdicción judicial y contempló la presunción de capacidad legal a favor de las personas en condición de discapacidad. El artículo 6° estableció que “[t]odas las personas en condición de discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y tienen capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usar o no apoyos para la realización de actos jurídicos”. Su objetivo principal estuvo circunscrito en materializar el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esa normativa estableció que las personas en condición de discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de su vida¹⁸⁸.

En concreto, dispuso que todas las personas en condición de discapacidad mayores de edad tienen derecho a realizar cualquier acto jurídico de manera independiente. Sin embargo, deben contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos¹⁸⁹. Además, previó dos mecanismos para facilitar a las personas en condición de discapacidad la manifestación de su voluntad y sus preferencias en el momento de tomar decisión con efectos jurídicos. Por un lado, la celebración de acuerdos de apoyos, por medio de los cuales, la persona en condición de discapacidad formaliza la designación de la o las personas, naturales o jurídicas, que le asistirán en la toma de decisiones respecto a uno o más actos jurídicos determinados¹⁹⁰. Por otro, la adjudicación judicial de apoyos a través de un proceso de jurisdicción voluntaria o verbal sumario¹⁹¹. La determinación de aquellos podrá ser establecida mediante la declaración de voluntad de la persona sobre sus necesidades de apoyo o a través de una valoración de aquellos. También, reguló las directivas anticipadas. Según el artículo 21 *ibidem*, aquellas son una herramienta por medio de la cual una persona establece la expresión fidedigna de su voluntad en decisiones relativas a uno o varios actos jurídicos, con antelación a los mismos¹⁹².

1. Ahora bien, es necesario resaltar que estos mecanismos de apoyo encuentran límites. Con el objetivo de impedir abusos y garantizar la primacía de la voluntad y preferencias de la

persona titular del acto jurídico, el artículo 5º de la ley establece un régimen de salvaguardias. Este señala que cualquier medida que busque apoyar la voluntad de una persona debe regirse por los siguientes criterios:

“1. Necesidad. Habrá lugar a los apoyos solo en los casos en que la persona titular del acto jurídico los solicite o, en los que, aun después de haber agotado todos los ajustes razonables disponibles y medidas de apoyo, no sea posible establecer de forma inequívoca la voluntad y preferencias de la persona titular del acto jurídico.

2. Correspondencia. Los apoyos que se presten para tomar decisiones deben corresponder a las circunstancias específicas de cada persona.

3. Duración. Los apoyos utilizados para celebrar un determinado acto jurídico deberán ser instituidos por períodos de tiempo definidos y podrán ser prorrogados dependiendo de las necesidades de la persona titular del mismo. Ningún apoyo podrá establecerse por períodos superiores a los establecidos en la presente ley.

4. Imparcialidad. La persona o personas que presten apoyo para la realización de actos jurídicos deben, en el ejercicio de sus funciones como apoyo, obrar de manera ecuánime en relación con dichos actos. Ello implica, entre otras cosas, que las personas que prestan apoyo deben actuar en congruencia con lo establecido en el numeral 2 del artículo 4º de la presente ley, respetando siempre la voluntad y preferencias de la persona titular del acto jurídico, con independencia de si quien presta apoyo considera que debería actuar de otra manera, respetando también el derecho a tomar riesgos y cometer errores. Así mismo, las personas que prestan el apoyo no podrán influenciar indebidamente la decisión. Se considera que hay influencia indebida cuando la calidad de la interacción entre la persona que presta el apoyo y la que lo recibe presenta señales de miedo, agresión, amenaza, engaño o manipulación.”

De esta manera, en cualquier mecanismo de apoyo deben concurrir los criterios de necesidad, correspondencia, duración e imparcialidad para cumplir satisfactoriamente con el régimen de salvaguardias que establece el artículo 5º. Bajo tal perspectiva, los conceptos de apoyo para la toma de decisiones y las salvaguardas ponen en el centro la voluntad y la autonomía de la persona en condición de discapacidad, “superando por completo los sistemas que se sostienen a partir del “mejor interés” de la persona en condición de discapacidad.”¹⁹³

1. Esta Corporación ha reconocido que la expedición de la Ley 1996 de 2019 representa el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado en el artículo 12 de la Convención sobre Derechos de las Personas en condición de discapacidad. Según la Sentencia C-022 de 2021¹⁹⁴, el objeto de la regulación de dicha norma es dotar herramientas a través de las cuales se pretende asegurar el ejercicio del derecho fundamental a la personalidad jurídica de las personas en condición de discapacidad¹⁹⁵. En tal sentido, “la voluntad del legislador fue la de propender a eliminar las barreras que generan discriminación y marginalización, y asegurar los apoyos requeridos para que todas las personas en condición de discapacidad puedan ejercer todos sus derechos, sin distinción alguna”¹⁹⁶. Por lo tanto, esa normatividad buscó eliminar la discapacidad como “incapacidad legal”. En consecuencia, prohibir la interdicción y reemplazarla por un sistema de apoyos que permite a las personas en condición de discapacidad tomar decisiones bajo su voluntad y preferencias.

1. Bajo esta perspectiva, la Corte ha avanzado significativamente en el reconocimiento de derechos y autonomía de las personas en condición de discapacidad. Así, la tendencia jurisprudencial ha sido la de asegurar el respeto por la voluntad de las personas en condición de discapacidad intelectual o mental¹⁹⁷.

27.2. La Providencia T-525 de 2019¹⁹⁹ estudió el caso de una persona a quien Colpensiones le reconoció la pensión de invalidez mediante la Resolución GNR 99351 del 8 de abril de 2016. No obstante, el numeral segundo de dicho acto administrativo estableció que, para obtener el pago de la pensión de invalidez, el peticionario debía presentar una sentencia judicial de interdicción. Lo expuesto, debido a que el dictamen de pérdida de capacidad laboral había determinado que el peticionario “requiere de terceras personas para que decidan por él.” Al respecto, la Sala Sexta de Revisión encontró que la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales del accionante. En particular, porque condicionó el pago de una prestación a una persona en condición de discapacidad a la presentación de una sentencia judicial de interdicción. Esto va en contra de la autonomía, la capacidad jurídica y la voluntad de las personas en condición de discapacidad. Lo expuesto, porque “toda persona

se presume capaz y se encuentra en pleno uso y goce de sus facultades para adquirir derechos, contraer obligaciones y realizar todo tipo de negocios jurídicos, sin la intervención de un tercero”.

27.3. La decisión T-231 de 2020²⁰⁰ resolvió el caso de una mujer de 70 años y quien estaba en condición de discapacidad mental y de lenguaje severa. El Instituto de Seguros Sociales le había reconocido la sustitución pensional como consecuencia del fallecimiento de su padre. Sin embargo, tal prestación fue entregada hasta el mes de mayo de 2018, fecha en la cual el Banco Popular le exigió tener un curador para realizar el pago. En tal sentido, era necesario que allegara: (i) el auto admisorio mediante el cual se le declara presuntamente interdicto; (ii) el acta de posesión del curador provisional; y, (iii) el registro civil en el cual conste la anotación de la providencia a través de la cual le fue nombrado el curador. Al respecto, la Corte encontró que tal actuación era discriminatoria y desconocía los derechos al mínimo vital y a la seguridad social de la accionante, así como la presunción de capacidad jurídica derivada de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

27.4. Recientemente, en la Sentencia T-352 de 2022²⁰¹, la Sala Séptima de Revisión analizó una acción de tutela interpuesta por una agente oficiosa de una persona en condición de discapacidad cognitiva. Según el escrito, el Juzgado 12 de Familia de Oralidad de Cali vulneró los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la dignidad humana y a la protección especial del agenciado por estar en situación de debilidad manifiesta. Lo anterior, porque en el marco de un proceso de fijación de cuota de alimentos adelantado en contra del agenciado, la autoridad judicial no tuvo en cuenta su condición de discapacidad y no le permitió ejercer su defensa a través de una persona de confianza. En su lugar, le designó un defensor ad litem, en vez de haberle aplicado una adjudicación judicial de apoyos, según la Ley 1996 de 2019.

Con el fin de abordar el problema jurídico, la Corte abordó los estándares internacionales y constitucionales relacionados con la protección de las personas en condición de discapacidad bajo el modelo social. Particularmente, recordó que, tras la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue reconocida la autonomía e independencia de esta población. Por ello, la Ley presume su capacidad legal. Este reconocimiento implica que las autoridades deben garantizar el goce y ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones. Sin embargo, no pueden desconocer las

medidas adecuadas y efectivas para garantizar la igualdad material. En este punto, afirmó que el sistema de apoyos previsto en la Ley 1996 de 2019 reconoce la diversidad funcional de las personas en condición de discapacidad y contempla distintas formas de realizar los ajustes razonables idóneos para garantizar el ejercicio de sus derechos.

Bajo tal sustento, este Tribunal afirmó que la capacidad legal debe responder a las necesidades de cada persona y no puede ser interpretada igual para todas las situaciones. Lo expuesto, con fundamento en el principio de igualdad material. Por tal razón, la Sala estableció que las autoridades judiciales que tengan conocimiento de un caso en el que se encuentre involucrado una persona en condición de discapacidad y que esté en imposibilidad para expresar su voluntad y preferencias por cualquier medio, deberán dar aplicación prioritaria a los mecanismos de la Ley 1996 de 2019. De esta forma, amparó los derechos fundamentales del agenciado y permitió que aquel pudiera ejercer su defensa en debida forma mediante la adjudicación de un apoyo.

1. Con fundamento en lo expuesto, la Sala encuentra que las personas en condición de discapacidad tienen capacidad legal para adquirir derechos y contraer obligaciones en toda transacción jurídica, en igualdad de condiciones y sin distinción alguna. Esto sin perjuicio de la procedencia, en todo caso excepcional y reglada, de apoyos para el ejercicio adecuado de la autonomía de la voluntad. Lo expuesto, encuentra sustento en el derecho al reconocimiento a la personalidad jurídica previsto en el artículo 14 de la Constitución y en el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Carta. Con todo, este grupo poblacional tiene derecho a usar o no dichos apoyos para la realización de actos jurídicos. Para tal efecto, tienen derecho a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos. De este modo, las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, supeditarlos a la actuación de un tercero, así como las omisiones injustificadas en el trato especial que tienen derecho estas personas y que traigan como efecto directo su exclusión, son discriminatorias²⁰².

Obligaciones por parte del Estado y la sociedad para garantizar los derechos de las personas en condición de discapacidad²⁰³

1. El artículo 13 de la Constitución exige entender el principio de igualdad desde el plano material y superar la idea de que para garantizar los derechos es suficiente dar un trato idéntico a todas las personas²⁰⁴. En otras palabras, este principio constitucional conlleva la protección de grupos tradicionalmente discriminados. Esto involucra un encargo negativo para el Estado, según el cual, debe evitar generar o permitir la discriminación directa²⁰⁵ o indirecta²⁰⁶. Asimismo, debe intervenir con el fin de diseñar mecanismos de política pública destinados a superar los efectos de la desigualdad material que enfrentan esos grupos, respecto del resto de la sociedad²⁰⁷.

1. En el caso de las personas en condición de discapacidad, la Constitución y la jurisprudencia les ha reconocido el estatus de sujetos de especial protección constitucional²⁰⁸. Por tal razón, el Estado debe brindar en su favor una protección reforzada a sus derechos, con el ánimo de fomentar condiciones igualitarias de participación en la sociedad, y goce de los bienes y servicios que ofrece²⁰⁹. Desde el punto de vista del enfoque social, la inclusión de las personas en condición de discapacidad comporta un ejercicio democrático que reivindica la diferencia. Así como la causa de la discapacidad, entendida como “la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social”²¹⁰, es netamente social y no individual, las medidas para conjurarla corresponden al conglomerado social y no únicamente a quien padece una “deficiencia” física o mental. De esta suerte que, “si el modelo rehabilitador se centra en la normalización de las personas en condición de discapacidad, el modelo social aboga por la normalización de la sociedad, de manera que ésta llegue a estar pensada y diseñada para atender las necesidades de todos”²¹¹.

1. Bajo tal perspectiva, la expedición de la Convención sobre los Derechos para las Personas en condición de Discapacidad implicó un compromiso por parte del Estado para eliminar las formas de discriminación por motivos de discapacidad y garantizar a todas las personas una protección legal igual y efectiva a través de la realización de ajustes razonables. Aquellos son definidos como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para

garantizar a las personas en condición de discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”²¹². La realización de estos ajustes razonables debe ser asegurada en principio por el Estado, con el fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación²¹³. Sin embargo, aquellos no implican asumir una carga desproporcionada o imposible.

A través de dichos mecanismos, deben eliminarse las barreras que podría enfrentar una persona en condición de discapacidad y que conduzca a la denegación u obstaculización del ejercicio pleno de los derechos fundamentales en condiciones de igualdad. Según el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013, aquellas pueden ser:

(i) actitudinales: son aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, estigmas o preconcepciones que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas en condición de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y posibilidades que ofrece la sociedad;

(ii) comunicativas: son aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta y al conocimiento en general, así como al desarrollo en condiciones de igualdad de un proceso comunicativo a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades de interacción comunicativa de las personas; y,

(iii) físicas: son aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y uso de espacios, objetos y servicios de carácter público o privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas en condición de discapacidad.

1. En concreto, el artículo 4° de la Convención establece que los Estados deben: (i) promover y llevar a cabo los cambios o adiciones legislativos y/o reglamentarios que resulten necesarios para remover las barreras que obstruyan el real ejercicio de tales derechos; (ii) abstenerse de cualquier acto o práctica de discriminación, que resulte contrario al propósito de la Convención, y de tomar las medidas pertinentes para que ninguna persona u organización privada los ejecute; (iii) promover la investigación, la formación profesional y las demás acciones necesarias para el diseño e implementación, con consulta y participación de las personas discapacitadas, de políticas públicas conducentes a la plena efectividad de sus

derechos; (iv) de proporcionar a la población discapacitada información adecuada y suficiente sobre la disponibilidad de mecanismos diseñados para mejorar sus condiciones de movilidad, y en general, la plena accesibilidad a los bienes y servicios que disfruta la generalidad de la población.

1. De igual forma, la Convención contiene desarrollos normativos amplios en relación con la garantía de los derechos fundamentales de este grupo poblacional en las distintas facetas de la vida en sociedad. En tal sentido, establece que en aquellas deberá ser garantizada la plena participación de las personas discapacitadas. Particularmente, reconoció el derecho a la accesibilidad. Según el artículo 9°, los Estados deben tomar “medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”. Conforme a la Observación General No. 2 del Comité de la Convención, la accesibilidad es una condición previa para que las personas en condición de discapacidad puedan vivir en forma independiente, participar plenamente y disfrutar de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás.

En este punto, la Sala aclara que no debe ser confundida la accesibilidad y los ajustes razonables. Sobre este particular, el Comité señaló que:

“La accesibilidad se relaciona con grupos de personas, mientras que los ajustes razonables se refieren a casos individuales. Esto significa que la obligación de proporcionar accesibilidad es una obligación ex ante. Por tanto, los Estados partes tienen la obligación de proporcionar accesibilidad antes de recibir una petición individual para entrar en un lugar o utilizar un servicio. (...) La obligación de realizar ajustes razonables es una obligación ex nunc, lo que significa que estos son exigibles desde el momento en que una persona con una deficiencia los necesita en una determinada situación, por ejemplo, el lugar de trabajo o la escuela, para disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones en un contexto particular. En este caso, las normas de accesibilidad pueden servir de indicador, pero no pueden considerarse obligatorias. Los ajustes razonables pueden utilizarse como medio para garantizar la

accesibilidad a una persona con una discapacidad en una situación particular. Con la introducción de ajustes razonables se pretende hacer justicia individual en el sentido de garantizar la no discriminación o la igualdad, teniendo en cuenta la dignidad, la autonomía y las elecciones de la persona. Por lo tanto, una persona con una deficiencia rara puede solicitar ajustes que no estén comprendidos en el alcance de ninguna norma de accesibilidad”²¹⁴

1. Por su parte, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 tuvo como propósito efectivizar los postulados de la Convención sobre Derechos de Personas en condición de discapacidad. En tal sentido, incluyó una serie de medidas de inclusión, acciones afirmativas y de ajustes razonables, con el fin de eliminar toda forma de discriminación por razón de discapacidad²¹⁵. En concreto, estableció que las entidades públicas del orden nacional son responsables de la inclusión real y efectiva de este grupo poblacional. Por ello, ordenó que aquellas deben asegurar que todas sus políticas, planes y programas garanticen el ejercicio de los derechos de esta población. Al respecto, el artículo 5° estableció que deben ser implementadas las siguientes acciones: incluir real y efectivamente a las personas en situación de discapacidad de conformidad con lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (núm. 1)²¹⁶. En tal sentido, dispuso tomar medidas afirmativas con el fin de garantizar el acceso real y efectivo a los servicios públicos y privados (núm. 2217 y 4218), incluir un enfoque diferencial para promover la participación e inclusión social de estas personas (núm. 3219, 6220 y 7221), determinar los recursos económicos requeridos para garantizar sus derechos (núm. 8222, 9223 y 10224), así como establecer algunas instituciones y herramientas técnicas con el fin de tener el registro y caracterización de las personas en condición de discapacidad (núm. 5225, 11226, 12227 y 13228).

1. A su vez, el artículo 6° de la mencionada normativa²²⁹ establece que son deberes de la familia, las empresas privadas, las organizaciones no gubernamentales, los gremios y la sociedad en general, entre otras: (i) promover y respetar los derechos de las personas en condición de discapacidad; (ii) asumir la responsabilidad de evitar y eliminar las barreras

actitudinales, sociales, culturales, físicas, arquitectónicas y de cualquier otro tipo, que impidan la efectiva participación de las personas en condición de discapacidad y sus familias; (iii) participar en la construcción e implementación de las políticas de inclusión social de las personas en condición de discapacidad; y, (iv) velar por el respeto y garantía de los derechos de las personas en condición de discapacidad.

1. De otro lado, la jurisprudencia de esta Corporación ha protegido los derechos de las personas en condición de discapacidad. En tal sentido, ha emitido órdenes de hacer con el fin de garantizar la inclusión social plena de estas personas.

36.1. En la Sentencia T-1258 de 2008230, este Tribunal estudió el caso de una persona que presentó una acción de tutela en contra de la Corte Constitucional y el Consejo Superior de la Judicatura por considerar violada su dignidad personal y su derecho a la igualdad. Según el tutelante, al acudir a esta Corporación para obtener información, encontró que las ventanillas de atención al público tienen una altura de un metro con 18 centímetros, mientras que el ciudadano mide un metro de estatura. En consecuencia, afirmó que esta circunstancia lo puso en una situación degradante porque desconoció a la protección especial que personas como él requieren.

Al respecto, la Sala Quinta de Revisión encontró que hubo una barrera de acceso al demandante para la atención e información pública debido al diseño discriminatorio de las ventanillas de atención al público. Por lo tanto, ordenó a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura que estableciera una política sectorial de accesibilidad y de adecuación de la infraestructura física de la Rana Judicial. Además, aquella debía considerar las necesidades de accesibilidad de las personas de talla baja para la propuesta de modificación de la infraestructura física del Palacio de Justicia.

36.2 En la providencia T-340 de 2010231, la Sala Tercera de Revisión de la Corte analizó el caso de una persona en condición de discapacidad que participó en la segunda versión de los Juegos Paralímpicos Nacionales de 2008 por delegación del departamento del Cesar. Aquella obtuvo dos medallas de bronce en la disciplina de atletismo, modalidades de salto largo y lanzamiento de jabalina. Sin embargo, la Secretaría del Deporte no le brindó ningún reconocimiento porque no había recursos para tal fin. Según el tutelante, esta situación le

afectó sus derechos fundamentales. Particularmente, porque a las personas que participaron en los Juegos Deportivos Nacionales sí les concedieron estímulos económicos.

Al revisar la situación, la Corte expresó que las medidas destinadas a fomentar la participación en el deporte y la recreación por parte de las personas en condición de discapacidad deben: (i) garantizar la participación de los interesados en el diseño y estructuración de los programas; (ii) tomar en cuenta los principios de diseño universal, accesibilidad para todos y todas, y ajustes razonables; (iii) promover la toma de conciencia; y, (iv) no construirse mediante esquemas discriminatorios. Lo anterior, implicaba la necesidad de alentar la participación en actividades deportivas y recreativas en igualdad de condiciones con los demás. Esta situación incluye el ofrecimiento de recursos, infraestructura y estímulos adecuados. Por tal razón, encontró que la actuación de la entidad accionada fue discriminatoria y le ordenó definir un sistema de estímulos para los deportistas que participaron en los Juegos Paralímpicos Nacionales de 2008. Aquel debía garantizar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, en relación con los estímulos contemplados para los deportistas que participaron y obtuvieron reconocimientos en los Juegos Deportivos Nacionales de 2008.

36.3. La Sentencia T-629 de 2017232 analizó el caso de un grupo de niños y niñas en condición de discapacidad que en el año 2016 fueron matriculados como estudiantes nuevos en una institución educativa. Sin embargo, la Secretaría de Educación Distrital de Cartagena no aprobó el contrato para que aquellos pudieran recibir educación especial por no haberse matriculado antes. En esa decisión, la Corte puntualizó que el modelo social de la discapacidad aboga por la normalización de la sociedad, de manera que esta llegue a estar pensada y diseñada para atender las necesidades de todos. Además, encontró que es necesario realizar ajustes razonables, como un mecanismo de acondicionamiento de los escenarios y posibilidades social, en respuesta a las capacidades diferenciales que circulan en la vida social. A partir de tales fundamentos, concluyó que la educación comporta unos desafíos actuales para las personas en condición de discapacidad, entre ellos, la aceptabilidad. En consecuencia, le ordenó al municipio: (i) actualizar el Banco de Oferentes para que la inclusión sea un factor a tener en cuenta en su conformación; (ii) iniciar un proceso de modificación de la oferta educativa en el Distrito, de modo que sea verdaderamente inclusiva y, gradualmente, abandone el esquema de educación especial, cuando ello sea posible de conformidad con las condiciones de cada estudiante.

1. En conclusión, la Sala encuentra que las personas en situación de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional. Por tal razón, el Estado está obligado a garantizarles: (i) la igualdad de derechos y oportunidades con la correlativa prohibición de cualquier discriminación por motivos de discapacidad; (ii) las medidas necesarias para el ejercicio de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones con los demás; y, (iii) el otorgamiento de un trato especial que permita la materialización de las garantías constitucionales²³⁴. Dicha protección está enmarcada en el enfoque social de la discapacidad y se materializa mediante ajustes razonables entendidos como acciones afirmativas que, sin imponer una carga desproporcionada, exigen que la sociedad se adapte a las personas con independencia de sus condiciones particulares. Por tal razón, la jurisprudencia constitucional ha establecido que: (i) la conducta dirigida a anular o restringir derechos sin justificación alguna o basada únicamente en la discapacidad; y, (ii) la omisión injustificada en el trato especial a que tiene derecho las personas en condición de discapacidad significa discriminación por motivos de discapacidad²³⁵.

Adicionalmente, la sociedad también está comprometida con esta protección. En concreto, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 impone a las empresas privadas, a las organizaciones no gubernamentales, a los gremios y a la sociedad en general, la obligación de respetar los derechos de las personas en condición de discapacidad y eliminar barreras que impidan la participación de estas personas.

Marco normativo del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad y los procesos de inclusión laboral

1. Distintos instrumentos internacionales consagran el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad. Por un lado, conforme al Convenio 159 de la OIT²³⁶ sobre la readaptación profesional y el empleo de personas en condición de discapacidad, los Estados se obligan a posibilitar la readaptación profesional de este grupo poblacional. Este deber conlleva a que la persona obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así su integración en la sociedad. En este orden de ideas, corresponde a los Estados formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la

readaptación profesional y el empleo de personas en condición de discapacidad. Aquella debe basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general.

1. Por otro, en el sistema regional de protección, se destaca la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas en condición de discapacidad. Aquella fue adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999 e incorporada al derecho interno por la Ley 762 de 2002.

Esta Convención consagra que los Estados deben adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades. En concreto, el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales y, las actividades políticas y de administración.

1. Asimismo, el artículo 27237 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que aquellas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Lo anterior, en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. Para tal fin, establece que los Estados deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo. Por tal razón, deben tomar medidas pertinentes como: (i) prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo; (ii) proteger los derechos de las personas en condición de discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables; (iii) asegurar que estas personas puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales; (iv) permitir que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional; (v) alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de estas personas en el mercado laboral, así como apoyarlas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; (vi) emplear a personas en condición de discapacidad en el sector público; (vii) promover el empleo de personas en condición de discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes; y (viii) velar porque se realicen ajustes razonables en el

lugar de trabajo.

1. A nivel nacional, la Ley 361 de 1997 prevé algunos beneficios económicos para los empleadores que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad. De un lado, el artículo 24238 establece las siguientes garantías: (i) que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos; y, (ii) prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos estén orientados al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación permanente de personas en condición de discapacidad. Además, el Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en condición de discapacidad.

De otro, el artículo 31 *ibidem*²³⁹ señala que los empleadores que contraten personas en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista. Además, la cuota de aprendices a que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas en condición de discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Por último, en el marco de la contratación pública, el Decreto 392 de 2018²⁴⁰ establece que los proponentes que acrediten la vinculación de un mínimo de trabajadores en condición de discapacidad serán beneficiados con el 1% del total de los puntos establecidos en los pliegos de condiciones²⁴¹. En caso de que les sea adjudicado el contrato, las entidades estatales deben verificar que, durante la ejecución del mismo, el contratista mantenga en su planta de personal el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta.

1. Asimismo, el artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 contempla medidas para garantizar el derecho al trabajo de la población con discapacidad. A este respecto, establece que el Ministerio de Trabajo debe desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que, por su discapacidad severa o

discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidas en el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. De igual forma, prevé que dicha entidad está en la obligación de garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas en condición de discapacidad. También, debe establecer estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial e incentivar los servicios de apoyo y acompañamiento a las empresas. Por último, tiene que estimular el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población. Lo expuesto, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas.

Además, establece que el Servicio Nacional de Aprendizaje debe asegurar la inclusión efectiva de las personas en condición de discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, así como garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico. De otro lado, prevé que dicha entidad debe garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas en condición de discapacidad, así como asegurar la capacitación y formación al trabajo de este grupo de personas, entre otras funciones.

1. En igual sentido, el artículo 6° de la Ley 1996 de 2019 preceptúa que la presunción de la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad aplica para el ejercicio de los derechos laborales. Lo anterior, con el fin de proteger su vinculación e inclusión laboral. Por último, el artículo 62 ibidem dispone que el Gobierno Nacional debe emitir los decretos reglamentarios con el fin de garantizar el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, tal y como lo manifestó el Ministerio del Trabajo en el presente asunto, el Gobierno Nacional aún no ha emitido la mencionada regulación. La Sala advierte que tal situación de ninguna manera puede ser considerada como una justificación válida para omitir la garantía de los derechos de estos trabajadores. En ese sentido, tal y como lo ha expuesto la Sala en esta providencia, existe un robusto cuerpo normativo integrado por la Constitución, tratados internacionales ratificados por Colombia y leyes que establecen las garantías mínimas para los derechos de las personas en condición de discapacidad y de la cual emergen con claridad los deberes y obligaciones de la sociedad y de los distintos actores llamados a materializar la inclusión de este grupo de especial protección

constitucional.

1. A pesar de esto, la jurisprudencia de esta Corporación ha reiterado que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral. Lo anterior, a menos de que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable respecto de las funciones esenciales del cargo que se va a desempeñar²⁴². De igual forma, ha afirmado de manera indiscutible que a las personas en condición de discapacidad no se les puede negar, condicionar o restringir el acceso a un puesto trabajo – público o privado – o la obtención de una licencia para ejercer cualquier cargo, con fundamento en la discapacidad respectiva. Lo expuesto, a menos que se demuestre que la función que se encuentra afectada o disminuida resulta imprescindible para las labores esenciales del cargo o empleo respectivo²⁴³.

1. A partir de ese marco normativo, la Sala encuentra que los empleadores privados están obligados a garantizar y respetar los derechos de las personas en condición de discapacidad. Lo expuesto, porque los particulares también deben asegurar la eficacia de los derechos fundamentales. En la Sentencia T-720 de 2014²⁴⁴, la Corte recordó la teoría de la eficacia horizontal de los derechos. Según aquella, los privados también pueden “afectar los bienes más valiosos del ser humano”. En tal sentido, con apoyo de la doctrina extranjera estableció que, en el curso de las relaciones jurídicas ordinarias, los derechos pueden enfrentar amenazas derivadas de la desigualdad latente de las relaciones de mercado. De manera tal que, no existe razón para dejar sin protección jurídica los eventos en los que hay una afectación intensa de aquellos que se deriva de las relaciones entre particulares.

Específicamente, la Corte ha indicado que la protección en el mundo del trabajo se predica para “toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución²⁴⁵, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente²⁴⁶, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros”²⁴⁷.

En esa medida, para la Sala, los empleadores privados que contraten a personas en condición de discapacidad deben respetar y garantizar el ejercicio de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad de oportunidades. Por tal razón, están obligados a realizar ajustes razonables. Es decir, adoptar mecanismos de acondicionamiento para el goce de los derechos de estas personas en respuesta a las capacidades diferenciales que circulan en la vida social. La Sentencia T-340 de 2017248 anotó que esta obligación implica dar facilidades, adaptarse o tomar medidas, o efectuar modificaciones efectivas o adecuados, con el fin de eliminar los obstáculos que impidan a una persona en condición de discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones. En el caso del empleo, ello significa realizar modificaciones materiales de los locales, adquirir o modificar las herramientas de trabajo, adaptar los procedimientos de examen de ingreso o evaluación, modificar las horas de trabajo normales, proporcionar información accesible en relación con las condiciones del vínculo laboral, comunicar claramente las expectativas y las consecuencias si estas no son satisfechas, implementar estructuras de retroalimentación, entre otras.

1. En igual sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el modelo social de discapacidad impone obligaciones específicas y concretas para los empleadores. Aquellas tienen que ver con la realización de ajustes razonables como mecanismo para eliminar las barreras en las que estaba una persona en particular. Al respecto, ha señalado que “[e]ste deber no es menor, en tanto es el primer llamado a proporcionar un ambiente libre de barreras para el goce efectivo y pleno de los derechos de sus trabajadores”²⁴⁹.

1. A partir de lo expuesto, para la Sala, en el escenario laboral, las personas en condición de discapacidad tienen derecho a ajustes razonables con el fin de que puedan ejercer sus derechos en condición de igualdad. Esto constituye una obligación de resultado y no de medio porque tales medidas están encaminadas a garantizar el ejercicio de derechos de este grupo poblacional en el ámbito laboral. De este modo, un ajuste que no supere efectivamente las barreras a las que se enfrentan las personas en condición de discapacidad

y que no sea razonables no puede ser aplicado. A pesar de que no exista regulación sobre la forma y el momento en que deben ser incorporados aquellos, la Corte considera que la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad es dinámica y el empleador debe ajustarlas oportunamente en todos los escenarios laborales, de tal manera que la garantía de la igualdad de trato de este grupo no se ve afectada o desmejorada. Lo anterior, porque el trabajo no sólo significa la posibilidad de obtener un salario para el sustento de las necesidades básicas, sino también es el principal mecanismo de inclusión social, por medio del cual las personas afirman su identidad y desarrollan su existencia conforme con sus planes de vida.

1. En concreto, para las personas en condición de discapacidad, el empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad. En particular, porque promueve la cohesión social en términos de pluralismo y permite que la sociedad se beneficie de funcionalidades y talentos diversos. En otros términos, concreta el ideal constituyente de pluralidad en el que la sociedad se adapta de múltiples formas para permitir la inclusión de todas las personas y garantizar el pleno desarrollo de su vida en condiciones dignas. No obstante, los prejuicios, los estigmas y las barreras de diferente naturaleza a las que se enfrentan las personas en condición de discapacidad para acceder a un empleo son numerosos. Por ejemplo, las personas en condición de discapacidad enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. Según el DANE250, la tasa de ocupación de este grupo poblacional es del 21%, mientras que la de las personas sin discapacidad equivale al 59%. De igual forma, la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad es del 11,4%; y, para las personas sin discapacidad, del 11,4%. Lo anterior, evidencia que un gran número de las personas en condición de discapacidad están desempleadas y que aumenta su riesgo de caer en la pobreza.

1. Por lo tanto, el empleador debe asegurar un espacio que garantice la inclusión plena de estas personas. Lo expuesto, a través de los ajustes razonables requeridos por su trabajador antes, durante y al término de la relación laboral²⁵¹. Puntualmente, en la realización de actos jurídicos, como la firma del contrato, los procedimientos disciplinarios laborales y la finalización del vínculo laboral. Ello, con la finalidad de que las personas en condición de discapacidad comprendan el alcance de esos escenarios y su contenido, cuando existan

barreras que obstaculizan tal propósito. A pesar de que el artículo 6° de la Ley 1996 de 2019 presume la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad para el ejercicio de derechos laborales y que la existencia de una discapacidad no es motivo para la restricción de la capacidad de ejercicio de una persona, la misma norma prevé que estas personas tienen derecho a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los actos jurídicos. Así, la necesidad de ajustes razonables para la comunicación y comprensión de la información no significa que aquellas no tengan capacidad para realizar actos jurídicos de forma independiente²⁵².

1. Sin embargo, los ajustes que el empleador debe realizar tienen la naturaleza de “razonables”. Es decir, deben ser fruto del acuerdo de voluntades y, de ninguna manera, implican una carga desproporcionada para quien los efectúa. Por ejemplo, una remodelación costosa del lugar de trabajo no es obligatoria en todos los casos, especialmente si la empresa es pequeña o sus instalaciones no pueden modificarse fácilmente²⁵³. En este sentido, la Sala recuerda que el artículo 13.2 literales b) y e) de la Ley 1618 de 2013 establecen que el Ministerio de Trabajo debe fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas en condición de discapacidad, a partir de estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial. Lo expuesto, con el fin de incentivar los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas. También, debe estimular el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad. Por su parte, según el artículo 13.3 literal c) de la misma norma, al SENA le corresponde garantizar la asesoría y el acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas en condición de discapacidad.

1. En suma, las personas en condición de discapacidad tienen derecho al trabajo digno en condiciones de igualdad con las demás personas. A pesar de que no exista regulación al respecto, la Sala encuentra que los empleadores están obligados a realizar ajustes razonables con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos laborales de esta población, condiciones de igualdad y eliminan cualquier tipo de barreras a las que aquellas se

enfrentan. Ello involucra una serie de actuaciones encaminadas a garantizar la inclusión social, la comprensión de la información de los actos jurídicos celebrados al interior de la relación laboral y la facilidad para realizar las labores asignadas. Sin embargo, al Estado le corresponde apoyar y acompañar a los empleadores los procesos de inclusión laboral de este grupo poblacional. Lo anterior, exige no solo la previsión de beneficios económicos para el sector empresarial, sino desplegar actuaciones que garanticen los derechos de las personas en condición de discapacidad y que no impliquen cargas desproporcionadas para los empleadores.

La protección normativa de los derechos a la mujer y los deberes de prevención, investigación, juzgamiento y sanción respecto a cualquier forma de violencia en su contra en el entorno laboral 254

1. De manera reiterada, esta Corporación ha indicado que la violencia contra la mujer es un fenómeno que suele estar relacionado con diversas causas “sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, históricas y políticas, que opera en conjunto o aisladamente en desmedro de la dignidad [humana]”²⁵⁵, y que afecta los derechos de un número gravemente significativo de seres humanos. Así, se ha identificado que la violencia contra la mujer es “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”²⁵⁶. Aquella conduce a perpetuar la discriminación contra ésta y a obstaculizar su pleno desarrollo²⁵⁷.

1. En el plano internacional, algunos tratados e instrumentos, ratificados por Colombia, buscan proteger de manera integral los derechos de las mujeres y a eliminar toda discriminación en su contra. Por ejemplo, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)²⁵⁸; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1981)²⁵⁹; la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993); y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Todos estos emanados de diversas dependencias de la Organización de Naciones Unidas, ONU. Asimismo, a nivel regional, la Organización de Estados Americanos, OEA, en las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos²⁶⁰ e Interamericana para

Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995)²⁶¹, proscribe este tipo de discriminación.

1. Según el artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer²⁶², la expresión discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Respecto de la definición de violencia contra la mujer, el artículo 1° de la Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia (1993)²⁶³, señala que por esta “se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Por su parte, la Convención Interamericana de Belém do Pará dispone que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado²⁶⁴. Y precisa que tal categoría implica: “a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”²⁶⁵. Esto incluye, entre otros, “violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo”.

1. A nivel interno, la Constitución reconoció expresamente los derechos de la mujer y la necesidad de protegerlos de manera reforzada. En efecto, los artículos 13 y 43 de la Carta²⁶⁶ establecen que aquella no podrá ser discriminada por ninguna razón. Por su parte, el artículo 40 superior dispuso que las autoridades deben garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública. Por

consiguiente, la Corte ha reconocido que aquella es un sujeto de especial protección constitucional y que, en esa medida, sus derechos requieren de atención fija por parte de todo el poder público²⁶⁷.

1. Por demás, el Legislador ha adoptado una variedad de leyes que buscan, desde diversos puntos de vista, eliminar la discriminación histórica que existe en el país respecto de las mujeres. Así, se han adoptado medidas legislativas y jurisprudenciales en temas económicos²⁶⁸, laborales y de protección a la maternidad²⁶⁹, de acceso a cargos públicos²⁷⁰, de libertades sexuales y reproductivas²⁷¹, de igualdad de oportunidades²⁷² y formas de combatir la violencia contra la mujer²⁷³, entre muchas otras.

1. Específicamente, la Ley 1257 de 2008, dictó normas para la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Sus objetivos consistieron en adoptar medidas para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como privado. También, facilitar el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales establecidos para su protección y atención. Además, dicha normativa definió los conceptos de violencia contra la mujer²⁷⁴ y de daño psicológico, físico, sexual y patrimonial²⁷⁵, enunció las diferentes medidas de sensibilización y prevención que el Estado colombiano debe adoptar²⁷⁶, y consagró los criterios de interpretación²⁷⁷ y los principios que rigen las actuaciones de las autoridades que conozcan de casos de violencia²⁷⁸.

1. La violencia contra la mujer también puede ser ejercida en el ámbito del trabajo. Al respecto, la Corte ha señalado que aquella “constituye un problema social que exige profundos cambios en los ámbitos laboral, educativo, social y jurídico, a través de los cuales se introduzcan nuevas escalas de valores contruidos sobre el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres”²⁷⁹. Al mismo tiempo, Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que ocurre en todos los

entornos y grupos socioeconómicos²⁸⁰.

De esta forma, el artículo 12 *ibidem*²⁸¹ indica que los empleadores adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para (i) hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres; y, (ii) tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer. Asimismo, los instrumentos jurídicos reconocen que la violencia por razón del género contra la mujer puede producirse en todos los espacios y esferas de la interacción humana, como en el lugar del trabajo. Por ejemplo, la Recomendación General 35 del Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer exhortó a los Estados a adoptar, como medidas preventivas, el fomento, mediante uso de incentivos y modelos de responsabilidad, la participación del sector privado para diseñar protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón del género en el escenario laboral²⁸². Lo expuesto, porque en el mundo del trabajo, también rige el respeto por los derechos fundamentales.

1. Al mismo tiempo, el artículo 9° del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso establece que los empleadores están obligados a tomar medidas para prevenir la violencia y el acoso por razón del género en el mundo del trabajo. Particularmente, es necesario adoptar medidas tales como: (i) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores y ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso; (ii) incorporar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas; (iii) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; (iv) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; (v) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y, (vi) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados y, sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

A pesar de que tal instrumento internacional no ha sido ratificado por Colombia, la Sentencia T-140 de 2021²⁸³ estableció que sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante porque enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967. En concreto, debido a que aquel incorpora exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo. Mediante dicha providencia, la Corte exhortó al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que realicen las acciones necesarias, a efectos de lograr la debida ratificación y aprobación del mencionado Convenio.

1. Bajo este marco, la Corte ha señalado que, en el escenario laboral, el empleador está obligado a no tolerar actos de violencia contra las mujeres²⁸⁴. Su conducta indiferente, neutral o apática vulnera los derechos de aquellas porque genera “violencia institucional”²⁸⁵. En concreto, la Corte ha explicado que aquellos desconocen sus deberes de prevención y protección cuando: (i) no incentivan las denuncias de esta clase de hechos; (ii) condicionan la permanencia de las víctimas en el trabajo “siempre que logren que el abuso no afecte su desempleo o ambiente laboral”²⁸⁶; o, (iii) participan en las agresiones de forma sutil a través del aumento o disminución de la carga de trabajo de la víctima, la exclusión en los espacios de representación o la terminación del contrato de trabajo²⁸⁷. De allí que, aquellos están en la obligación de observar los siguientes deberes que se desprenden de la prevención, investigación, juzgamiento y sanción de la violencia y/o discriminación contra la mujer por razones de género²⁸⁸:

(i) el deber de debida diligencia y corresponsabilidad. Estos deberes están íntimamente relacionados. Por un lado, la debida diligencia significa que el Estado y los particulares tienen la obligación de atender casos de violencia contra la mujer de manera célere y efectiva, con arreglo a estándares de debida diligencia. Ello comprende la apertura de la investigación disciplinaria en contra de la persona denunciada que ofrezca medidas efectivas de protección para la mujer y que garantice los principios de debido proceso. En tal sentido, dicho deber implica que las víctimas no estén obligadas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o a que aquellas deban cambiar su lugar u horarios de trabajo. Lo anterior, encuentra fundamento en la necesidad de que la medida no sea aplicada de manera neutral o equitativa, sino que pueda superarse la asimetría de poder que suelen presentar estos

reclamos, a lo que se suma la obligación de no revictimizar a la mujer y prevenir nuevas agresiones o retaliaciones por el hecho denunciado.

Por su parte, la corresponsabilidad implica la existencia de canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos para que haya una debida investigación y sanción de los hechos denunciados. Esto propicia que las mujeres “se sientan empoderadas y legitimadas”²⁸⁹. Para tal efecto, es necesario contar con rutas y medidas claras, así como con protocolos de atención sensibles a la situación de las mujeres, con el propósito de garantizarles un procedimiento adecuado a la protección de sus derechos y brindarles la confianza de que contarán con los medios de apoyo suficientes para continuar con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas.

En particular, los protocolos de atención deben tener reglas sobre: (a) el cuidado inmediato o contención, esto es, “acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras”. Como fue expuesto, quien debe ajustarse a tales modificaciones no debe ser la víctima sino el presunto victimario; (b) medidas de atención psicosocial, las cuales deben ser tomadas de manera inmediata cuando se conoce un caso de violencia por motivos de género o acoso sexual deben ser mantenidas por el tiempo que la víctima considere necesario. Al respecto, este Tribunal ha recomendado que tales previsiones sean adoptadas por entidades expertas en género e integradas por profesionales con dominio en la materia; y, (c) medidas de atención jurídica, las cuales deben ser suministradas de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario y provenir de entidades con experticia en la materia. Los protocolos deben consignar como mínimo una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia formal y de información acerca de la manera adecuada para acceder a la justicia ordinaria;

(ii) deber de no tolerancia o neutralidad. Según este deber, el Estado y los particulares no deben tolerar actos de violencia contra las mujeres por razones de género. Esto supone abordar los casos con fundamento en un análisis centrado en el género, que deje al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que restan valor a las mujeres y se convierten en obstáculos para la realización plena de sus derechos.

(iii) deber de no repetición. El Estado y los particulares deben otorgar garantías de

prevención y no repetición en casos de violencia contra la mujer. Al respecto, esta Corporación ha insistido acerca de que una de las dimensiones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias radica en la necesidad de adoptar disposiciones que permitan llevar a cabo acciones de prevención. Aquellas deben incluir: (a) la promoción de valores de igualdad y no discriminación debido al género; (b) el fomento de canales de denuncia; (c) la difusión constante de información sobre las medidas que pueden ser adoptadas en caso de que exista un caso relacionado con violencia contra las mujeres; y, (d) un seguimiento a las medidas adoptadas con el fin de evaluar las que han resultado positivas y las que no²⁹⁰.

1. En síntesis, la violencia contra la mujer es un fenómeno social de innegable trascendencia que se produce en distintos escenarios. Su ejercicio tiene fuertes implicaciones individuales y sociales que contribuyen a perpetuar la discriminación histórica contra la mujer. En el ámbito laboral, el empleador está obligado a tramitar las quejas relacionadas con acoso sexual y cualquier forma de violencia contra aquella. En el marco de tal actuación, deberá sujetarse a los deberes de debida diligencia, corresponsabilidad, no tolerancia y no repetición. De esta forma, en el entorno laboral, el respeto por los derechos fundamentales también prevalece. Los comportamientos neutrales o indiferentes en relación con la erradicación de este tipo de violencias están proscritos porque contribuyen a invisibilizar las situaciones de que es víctima la mujer.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad.
Reiteración de jurisprudencia²⁹¹

1. Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las madres y padres cabeza de familia; (iii) los aforados sindicales; y (v) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud²⁹².

1. En relación con este último grupo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997²⁹³ establece que, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de discapacidad del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva. El incumplimiento de tal requisito acarrea una indemnización de 180 días de salario. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa²⁹⁴. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo²⁹⁵.

1. La jurisprudencia de esta Corporación también ha expuesto la manera en que el empleador puede desvirtuar la presunción de despido injusto. Por ejemplo, la Sentencia C-200 de 2019²⁹⁶, explica que el empleador debe “explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa”. También, aclara que el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de razón suficiente:

“Por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o si le impide o dificulta de manera desproporcionada el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. En estos casos el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador, que es a la vez el interés de la empresa y de los demás trabajadores. Con todo, el patrono tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del empleado para que exista la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación en un escenario dialógico en el que se entiende que se pretende la mejor solución para las partes”.

1. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación²⁹⁷ ha establecido los presupuestos

para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad. En concreto, el juez constitucional debe verificar que: (i) que el trabajador pueda ser considerado como una persona discapacitada que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores²⁹⁸; (ii) el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido; (iii) no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto. En relación con esto último, este Tribunal ha señalado que el empleador tiene la carga de la prueba para mostrar que el despido obedeció a una justa causa²⁹⁹.

Acreditado lo anterior, el juez deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”³⁰⁰.

1. En conclusión, la violación a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad implica la presunción de que el despido obedeció a razones discriminatorias, siempre que aquel se dé sin autorización del Inspector del Trabajo. Al respecto, es necesario realizar una valoración razonada de los elementos que permiten inferir el conocimiento del empleador sobre la condición de discapacidad. En principio, aquellos operan para comprobar la presunción de despido injusto. Sin embargo, excepcionalmente, permiten desvirtuarla. En tal evento, el empleador debe asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Con todo, la violación a tales reglas hace que el despido sea ineficaz. Ello tiene como consecuencia: (i) la ineficacia de la desvinculación; (ii) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario; y, (iii) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir³⁰¹.

Caso concreto

1. El agenciado formuló solicitud de amparo contra Almacenes ABC, por la presunta transgresión de varios de sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación unilateral de su contrato de trabajo. Argumentó que la compañía no consideró su condición de discapacidad cognitiva al momento de tomar la decisión, ni tuvo en cuenta que el Ministerio del Trabajo no autorizó el despido. Por su parte, la empresa justificó su decisión en las constantes denuncias presentadas en contra del actor por presuntos comportamientos violentos en contra de sus compañeras de trabajo.

1. A continuación, la Sala realizará el estudio del caso concreto. Para tal efecto, en primer lugar, verificará los hechos que están debidamente probados y, posteriormente, establecerá si la sociedad accionada vulneró los derechos fundamentales invocados por el accionante.

En el presente caso están probados los siguientes hechos:

1. El actor tiene 36 años. Además, está en condición de discapacidad cognitiva. En efecto, tiene trastorno del espectro autista, síndrome de asperger y esquizofrenia. Adicionalmente, padece varias enfermedades como apnea del sueño y depresión, entre otras.

1. Por otro lado, la accionada tiene un acuerdo verbal con la Fundación XYZ. Su objeto es permitir la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en la compañía.

1. El 2 de septiembre de 2015, el agenciado suscribió un contrato laboral a término indefinido con la sociedad accionada para trabajar como empacador. El proceso de vinculación fue adelantado a través del programa de inclusión “yo tengo un corazón” de la Fundación XYZ.

1. Para el desarrollo de las funciones y obligaciones laborales, la fundación facilitó al trabajador una preparadora laboral. Aquella estaba encargada de acompañar al empleado en condición de discapacidad y a la empresa en el proceso de inclusión laboral.

En sede de revisión, la fundación aseguró que las personas que desempeñan el rol de preparadores laborales brindan un acompañamiento: (i) durante los primeros 15 días de forma presencial a lo largo de la jornada laboral. A partir del día 16 y por el siguiente mes, (ii) la duración del apoyo se reduce a la mitad del horario laboral, tres veces por semana; y, (iii) los siguientes cuatro meses y medio, a dos horas a la semana. Finalmente, (iv) desde el sexto mes en adelante, el apoyo tiene lugar cada quince días durante dos horas. Una vez virtual y otra presencial. Sin embargo, ni la sociedad accionada, ni la mencionada fundación aportaron mayor documentación respecto de la persona encargada para el caso del actor. Tampoco, sobre el proceso adelantado con ese propósito.

En el caso del agenciado, la fundación precisó que la preparadora laboral lo visita cada ocho días durante una hora para fortalecer sus funciones y los temas relacionados con el desarrollo de habilidades sociales y adaptación al entorno³⁰².

1. La sociedad accionada, a través de una IPS, le practicó exámenes médico-ocupacionales para determinar las funciones que podía realizar. Conforme a tal diagnóstico, lo ubicó en un puesto de trabajo acorde con su condición y tuvo en cuenta las recomendaciones médicas. Algunas de ellas sugerían que el trabajador debía contar con un horario de trabajo estable que no durará más de ocho horas.

1. La historia clínica del actor muestra que tiene algunas dificultades para interactuar socialmente y que, en algunas ocasiones, ha tenido conductas sexuales inapropiadas, como “seguir mujeres”. Según la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, requiere de apoyo psicológico enfocado en áreas como la sexualidad, el control de impulsos y la socialización³⁰³.

1. El trabajador ha sido acusado de incurrir en presuntas conductas de acoso sexual en contra de, al menos, nueve compañeras de trabajo. Según las denuncias, aquel ha desplegado acciones y expresiones violentas en su contra. En particular, el 7 de agosto de 2021 y el 10 de febrero de 2022, la señora Valentina informó al Comité de Convivencia Laboral que el actor la había observado de forma sexualizada e insinuante. Por estos hechos, presentó denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por el presunto delito de injuria por vía de hecho³⁰⁴.

1. El actor ha estado inmerso en múltiples procedimientos disciplinarios adelantados por parte del empleador. En ellos aceptó que cometió las faltas y entendió sus alcances. Además, adquirió el compromiso de no incurrir en dichas conductas nuevamente. Algunas de las actuaciones adelantadas en esos procesos contaron con la presencia de su preparador laboral. Según las pruebas allegadas, la persona que desempeña ese rol acompañó el desarrollo de las diligencias de descargos realizadas el 5 de abril de 2019³⁰⁵, el 12 de agosto de 2021³⁰⁶ y el 28 de febrero de 2022³⁰⁷. Asimismo, estuvo en la reunión del Comité de Convivencia Laboral del 10 de enero de 2020³⁰⁸. Sin embargo, no asistió a los descargos del 12 de abril de 2016³⁰⁹ y del 20 de diciembre de 2019³¹⁰; ni a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral del 3 de marzo de 2017³¹¹ y del 7 de marzo de 2022³¹². De los elementos aportados al proceso, no fue posible establecer si el preparador laboral acompañó o no al trabajador en la diligencia de descargos adelantada el 12 de febrero de 2022³¹³.

1. Debido a las denuncias presentadas, el empleador trasladó de lugar de trabajo al agenciado en dos oportunidades. Adicionalmente, el 18 de abril de 2018, solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para despedirlo. Mediante Resolución No. 1127 del 22 de marzo de 2022, dicha autoridad negó la petición de la empresa. Al respecto, argumentó que los procedimientos disciplinarios adelantados en contra del agenciado vulneraron su derecho al debido proceso porque no fue garantizada la oportunidad de controvertir las pruebas, ni la posibilidad de interponer recursos. En su criterio, la compañía accionada no desvirtuó que el despido estuviera relacionado con la condición de discapacidad del actor. Especialmente,

porque existen dificultades para el cumplimiento de parámetros sociales y de convivencia en la relación de trabajo del actor.

1. El 24 de agosto de 2021, el empleador notificó al trabajador de la terminación unilateral del contrato de trabajo. Fundó su decisión en la queja presentada por la señora Valentina el 7 de agosto del mismo año. En ese sentido, afirmó que no es la primera vez que el actor agrede verbalmente a sus compañeras de trabajo. Además, advirtió el reiterado incumplimiento de las obligaciones a su cargo. Al respecto, citó, entre otros, los artículos 62.2, 5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo³¹⁴ y, 47.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del Reglamento Interno de Trabajo³¹⁵.

1. En Sede de Revisión, el Magistrado Sustanciador encontró que el agenciado requiere ajustes razonables para comprender y adelantar procesos judiciales. En efecto, en desarrollo de una diligencia de declaración, requirió permanentes ajustes razonables. Aquellos fueron prestados por la abogada y la trabajadora social de la Defensoría del Pueblo que acompañaron la audiencia.

1. La accionada no demostró la implementación de ajustes razonables suficientes y eficaces con el fin de eliminar las barreras que enfrenta el agenciado para ejercer su trabajo en condiciones de igualdad. Al parecer, esa situación ha impactado la inclusión laboral del agenciado, quien aseguró que ha sentido la exclusión por parte de sus compañeros de trabajo en distintos escenarios. Lo expuesto, debido a que tiene dificultades para interactuar socialmente. La compañía tampoco argumentó que hubiese incorporado ese tipo de medidas para garantizar que el trabajador comprendiera los reproches y las consecuencias de sus actuaciones en el procedimiento disciplinario adelantado en su contra. Esta situación resulta especialmente relevante porque, al parecer, ese tipo de diligencias afectan emocionalmente al actor porque no comprende su finalidad.

La necesidad de examinar el caso concreto a la luz del enfoque de género

1. La resolución del caso concreto implica el análisis de los derechos de la mujer a vivir en un ambiente de trabajo libre de violencias en su contra. Por tal razón, la Sala tendrá en cuenta la aplicación del enfoque de género. Al respecto, la jurisprudencia constitucional³¹⁶ ha determinado la importancia de aplicar las reglas constitucionales que prohíben la discriminación por razones de género, la observancia de la igualdad material, la garantía de protección a las mujeres víctimas de violencia y la protección de personas en situación de debilidad manifiesta. De este modo, el ángulo de visión del género se convierte en una herramienta o instrumento crítico al que resulta preciso acudir. En consecuencia, en aras de lograr una igualdad procesal realmente efectiva, los derechos del presunto agresor no pueden ser valorados judicialmente con mayor peso que los derechos humanos de la mujer a su integridad física y mental y a vivir libre de cualquier tipo de violencia.

En concreto, la Corte³¹⁷ ha ofrecido una serie de criterios para ser utilizados por el juez en casos que involucran una presunta discriminación o violencia contra la mujer. Algunos de ellos son: (i) analizar los hechos y los derechos en disputa, el entorno social y cultural en el que se desarrollan y la vulneración de los derechos de las mujeres de grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad; (ii) identificar categorías sospechosas asociadas a la raza, etnia, lengua, religión, opinión política o filosófica, sexo, género y/o preferencia/orientación sexual, condiciones de pobreza, situación de calle, migración, discapacidad y privación de la libertad; (iii) identificar si existe una relación desequilibrada de poder; (iv) revisar si se presentan situaciones de estereotipos o manifestaciones de sexismo en el caso; (v) ubicar los hechos en el entorno social que corresponde, sin estereotipos discriminatorios y prejuicios sociales; (vi) privilegiar la prueba indiciaria; (vii) trabajar la argumentación de la sentencia con hermenéutica de género sin presencia de estereotipos y sexismos en los hechos acontecidos; (viii) permitir la participación de la presunta víctima; (ix) visibilizar con claridad en las decisiones la situación específica de las mujeres; y, (x) controlar la revictimización y estereotipación de la víctima(s) tanto en los argumentos como en la parte resolutive de las decisiones judiciales, entre otras. Con fundamento en lo expuesto, la Sala analizará la vulneración de los derechos fundamentales invocados por el demandante.

La compañía accionada ha realizado importantes esfuerzos para garantizar la inclusión de las personas en condición de discapacidad y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de

violencias. Con todo, la falta de ajustes razonables en los procesos disciplinarios adelantados en contra del actor generó un déficit de protección constitucional

1. La Sala reconoce que la empresa accionada ha realizado esfuerzos considerables para promover la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; así como para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el ámbito laboral. Sin embargo, los procedimientos disciplinarios adelantados en contra del actor dejaron en evidencia un déficit de protección constitucional que impactó las garantías ius fundamentales del agenciado. Particularmente, porque su condición de sujeto de especial protección constitucional generaba la necesidad de incorporar ajustes razonables suficientes y eficaces para garantizar una inclusión laboral apropiada. Esas medidas debían contar con un enfoque de género que le permitiera al actor comprender la forma en la que debía comportarse en su entorno laboral para evitar incurrir en conductas que pusieran en riesgo los derechos de sus compañeras de trabajo. A continuación, la Sala expone las razones que sustentan esta postura.

La política de inclusión laboral de la empresa demandada respeta el derecho de acceso al trabajo de las personas en condición de discapacidad cognitiva

1. La Sala considera que el programa de desarrollo de oportunidades laborales para las personas en condición de discapacidad implementado en la compañía demuestra que la accionada está comprometida con la inclusión de esta población al mercado laboral en condiciones de igualdad. Lo expuesto, porque ha generado aproximadamente 269 espacios de trabajo para personas en esta situación³¹⁸. Aquellos facilitan la inclusión y participación de estas personas en la comunidad³¹⁹. En efecto, a través de la Fundación XYZ, la accionada desarrolla el programa de inclusión laboral denominado “yo tengo un corazón” con el fin de promover la contratación de las personas en condición de discapacidad. Según esa organización, la empresa tiene la cifra más alta de empleos para este grupo poblacional. A la fecha cuenta con 143 trabajadores en dicha condición a nivel nacional³²⁰. En su criterio, ello demuestra “un alto sentido de compromiso con la sociedad y el país”.

1. Este escenario evidencia la relevancia que tienen las personas en condición de discapacidad para la accionada. La adopción de medidas especiales dirigidas a favorecer la contratación laboral de este grupo poblacional encuentra sustento en el mandato constitucional derivado de los artículos 13 y 54³²¹ de la Constitución. Según esas disposiciones, es posible adoptar acciones afirmativas para incluir en el mercado del trabajo a las personas en condición de discapacidad, quienes han afrontado escenarios de discriminación histórica. Esto, con el propósito de lograr una igualdad real y efectiva que otorgue mayores niveles de equidad y de integración social³²². Según el artículo 2° de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la adopción de acciones afirmativas debe propender por favorecer a las personas con algún tipo de discapacidad y eliminar o reducir las desigualdades que los afectan³²³.

Al mismo tiempo, la Sala resalta que el programa de inclusión laboral que desarrolla la accionada está en consonancia con el modelo social de discapacidad. Aquel persigue finalidades legítimas como la promoción del ejercicio del derecho al empleo y la eliminación de las barreras de acceso al mercado del trabajo que afronta la población en condición de discapacidad. Lo anterior, a través de procesos formales de vinculación laboral en los que la empresa garantiza que las funciones que serán asignadas al trabajador corresponden a sus competencias y habilidades, en los términos establecidos por el artículo 54 superior³²⁴. En consecuencia, la política implementada por la compañía efectiviza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas porque garantiza que el empleado participe del escenario laboral en condiciones equitativas que materializan el mandato de igualdad real previsto en el artículo 13 de la Carta³²⁵.

1. De otro lado, la Corte encuentra que la política de inclusión de la demandada garantiza un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible para las personas en condición de discapacidad. Lo expuesto, porque: (i) dispone de espacios para informar y sensibilizar a todos sus empleados sobre los trabajadores vinculados a tal programa³²⁶; y, (ii) permite la presencia de coordinadores y preparadores laborales que acompañan el proceso de inclusión laboral de dichos trabajadores. Estos últimos brindan apoyo a los equipos de trabajo para el

relacionamiento de los beneficiarios del programa. Además, respecto del trabajador, refuerzan el aprendizaje de sus funciones, siguen su comportamiento y desempeño laboral, acompañan la interiorización de hábitos laborales y retroalimentan sus comportamientos, entre otras funciones.

1. Estas medidas responden a las exigencias derivadas del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Según la Observación General No. 6 de 2018 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la promoción del derecho al empleo en condiciones de igualdad incluye la asistencia laboral, la preparación individual para el trabajo y la realización de programas de cualificación profesional³²⁷. La empresa cumple dichos objetivos a través de las estrategias previamente descritas implementadas con apoyo de la fundación. Aquellas fueron implementadas por la mera liberalidad de la compañía accionada y buscan garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad.

1. En suma, la Sala reconoce el compromiso de Almacenes ABC. en relación con la vinculación e inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad cognitiva. Al respecto, encuentra que prima facie su política diferenciada con esta población está en línea con los fundamentos derivados del modelo social de discapacidad porque busca la garantía del goce efectivo de los derechos de estas personas en el escenario laboral. En específico, aquella entiende la necesidad de: (i) adoptar políticas institucionales para garantizar la adecuada incorporación de los trabajadores a la compañía; y, (ii) contar con el apoyo de entidades especializadas para acompañar el desarrollo de habilidades y competencias de estas personas. Lo expuesto, con la finalidad de facilitar su inclusión como miembros productivos y autónomos de la sociedad.

1. El caso objeto de controversia evidenció ese empeño de la empresa por garantizar la inclusión laboral de esta población históricamente discriminada. En efecto, las pruebas recaudadas en sede de revisión demuestran que el agenciado ingresó al programa “yo tengo un corazón” con el apoyo de un familiar. Este último también acompaña el proceso de incorporación al trabajo como parte fundamental de la red de apoyo. Lo anterior, porque el

actor cuenta con la capacidad para tomar sus propias decisiones³²⁸. Además, desde el momento de su ingreso, el trabajador contó con un preparador laboral, el cual buscó garantizar que el trabajador adquiriera una independencia plena para desempeñar con éxito sus funciones³²⁹. En consecuencia, el trabajador fue cobijado por las medidas implementadas en la política de inclusión laboral de la accionada, las cuales pretendían garantizar que el trabajador pudiera ejercer su derecho al trabajo en condiciones de dignidad e igualdad.

Las medidas tomadas por Almacenes ABC. para tramitar las quejas de acoso sexual presentadas por sus trabajadoras garantizaron el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el entorno laboral

1. La Corte encuentra que las actuaciones y las medidas tomadas por la empresa respecto a las denuncias formuladas por varias mujeres³³⁰ en relación con las presuntas conductas de acoso sexual en el trabajo garantizaron la protección de sus derechos. En efecto, las quejas estuvieron centradas en dar a conocer al empleador comportamientos en el lugar de trabajo que, en su criterio, tenían una naturaleza sexual como comportamientos y comentarios irrespetuosos sobre los cuerpos de las mujeres que, al parecer, generaban ofensas, humillaciones o intimidaciones. Además, algunas de ellas refirieron testimonios de personas a quienes les consta las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que acontecieron los presuntos hechos³³¹. De manera que, el empleador no podía desconocer de la situación que estaban afrontando sus trabajadoras en el escenario laboral. Por el contrario, en virtud de la necesidad de eliminar tratos diferenciales basados en estereotipos de género y el mandato jurisprudencial³³² de flexibilizar la carga probatoria en asuntos de violencia contra la mujer, la compañía debía tramitar las quejas presentadas. En ese sentido, la Sala considera que la apertura de procesos disciplinarios de índole laboral, por parte de Almacenes ABC., para atender el reclamo de las trabajadoras involucradas fue una respuesta adecuada y razonable.

1. De otro lado, la Sala resalta que los deberes de eliminación y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres son aplicables en relación con las

personas en condición de discapacidad. La normatividad internacional y nacional no consagra excepciones en relación con este grupo poblacional. Por el contrario, la violencia en contra de la mujer es definida como cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer³³³. Por lo tanto, las conductas violentas en su contra por parte de personas en condición de discapacidad son objeto de reproche. Asumir lo contrario desconoce el deber de no tolerancia o neutralidad que tienen las autoridades y los particulares en relación con la prevención y sanción de estas conductas que impactan en los derechos de la mujer, quien tiene una especial protección por parte del ordenamiento jurídico.

Al respecto, la empresa atendió estos casos de manera célere y efectiva. Particularmente, porque dio apertura a los procedimientos disciplinarios laborales en contra del agenciado en un tiempo razonable. Tan solo transcurrieron unos días después de que fueron elevadas las quejas para que aquella las gestionara³³⁴. En tal sentido, para la Sala, la accionada desplegó su actividad disciplinaria derivada del *ius variandi*³³⁵ con el fin de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres. Por lo tanto, está acreditado el cumplimiento del deber de debida diligencia que emana de estos casos³³⁶.

1. Por otra parte, las quejas fueron interpuestas a través del Comité de Convivencia Laboral, en ejercicio del derecho fundamental de petición y/o por medio del preparador laboral³³⁷. Esto demuestra la efectividad de sus canales para atender las quejas relacionadas con acoso sexual en el trabajo. De manera que, *prima facie*, la compañía empleadora no es indiferente, neutral, ni tolerante frente a las denuncias sobre las conductas de violencia contra la mujer. Por el contrario, la existencia de canales seguros, ciertos, conocidos y eficaces para conducir una debida investigación y sanción de los hechos propicia un incentivo para que las mujeres pudiesen denunciar.

1. Asimismo, la accionada manifestó que, tras conocer tales hechos, trasladó de lugar de trabajo al agenciado en dos oportunidades. Esta medida es razonable porque, en los casos, quien debe ajustarse a las modificaciones de horario y lugares de trabajo no debe ser la víctima sino el presunto agresor³³⁸. Además, aquella respetó la condición de discapacidad

del actor en relación con su dificultad para interactuar a nivel social, porque las tiendas a las cuales fue trasladado son “de un menor flujo de clientes y más pequeñas lo cual favorece su estabilidad psicosocial”³³⁹. Para la Corte, esta medida buscó la protección al derecho a un espacio libre de violencias que tienen las mujeres.

A pesar de que no existe un protocolo de atención sensible a la situación específica de las mujeres, quienes presentaron denuncias en contra del agenciado contaron con la atención psicosocial y jurídica indispensable para preservar su dignidad e intimidad. Al respecto, la demandada precisó que ofrece apoyo psicológico a sus trabajadores³⁴⁰. Además, la presentación de una denuncia penal en contra del actor por sus comportamientos violentos demuestra que, al menos, una de las mujeres involucradas conoció sus posibilidades jurídicas de denuncia formal y de información acerca de la manera adecuada para acceder a la justicia ordinaria.

1. Por último, la empresa garantizó estrategias de prevención y no repetición en estos casos. Lo expuesto, porque ha generado campañas encaminadas a la prevención y atención de situaciones que pudieren implicar la violación de los derechos de las mujeres³⁴¹. En relación con el agenciado, ha propiciado escenarios de retroalimentación con el apoyo del preparador laboral de la Fundación XYZ. En aquellos, le ha explicado que sus comportamientos son inadecuados³⁴² y ha acordado compromisos con el actor. Por ejemplo, evitar invadir el espacio de las mujeres, las miradas lascivas, y tocarlas sin su consentimiento³⁴³. De otro lado, el agenciado ha presentado disculpas por escrito a las trabajadoras Tania y Ana María.

1. Conforme a lo expuesto, la Sala evidencia que la empresa accionada tiene un compromiso verificable con la eliminación de la violencia en contra de la mujer. A pesar de que no cuenta con protocolos especiales de atención, sus canales de denuncia demuestran ser efectivos para garantizar el derecho a un espacio laboral libre de violencia en contra de la mujer. En particular, porque las quejas formuladas, así como sus medidas de sensibilización y protección son analizadas bajo el enfoque de género. Ello impone el cumplimiento de los deberes de diligencia y correspondencia, no tolerancia o neutralidad y, no repetición. Bajo tal

supuesto, la Corte encuentra que las actuaciones y medidas desplegadas por la demandada han garantizado los derechos de las mujeres.

Los procedimientos disciplinarios laborales adelantados y la terminación del contrato laboral del actor por parte de Almacenes ABC. demuestran un déficit de protección de sus derechos fundamentales debido a la falta de ajustes razonables suficientes y eficaces

1. La Sala advierte que no hay una reglamentación clara y concreta por parte del Gobierno Nacional en relación con la garantía del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad³⁴⁴. En tal sentido, aun cuando el empleador está en la obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, no existe un marco normativo que reglamente la forma en la cual los mismos deben ser incorporados, ni cómo el Estado debe velar por aquellos. Lo expuesto, evidencia la ausencia de conciencia y acción estatal sobre el modelo social de discapacidad en este escenario, porque no existen medidas normativas específicas que regulen las relaciones laborales privadas y que deben ser tenidas en cuenta para garantizar la inclusión laboral las personas en condición de discapacidad bajo circunstancias de igualdad de oportunidades.

1. En este contexto, el esfuerzo de la sociedad demandada en relación con la garantía de los derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad adquiere aún más relevancia. La Sala encuentra que, ante la falta de criterios normativos, la empresa accionada tuvo en cuenta los parámetros establecidos por la Fundación XYZ para adelantar los procesos disciplinarios en contra del actor y para su inclusión laboral. Sin embargo, aquellos no fueron suficientes, ni eficaces para garantizar la accesibilidad del agenciado a los distintos ámbitos de la vida laboral en condiciones de igualdad. En concreto, los mecanismos implementados impidieron que el agenciado: (i) participara adecuadamente de las actuaciones disciplinarias adelantadas en su contra; (ii) comprendiera su contrato laboral y el reglamento de trabajo, en particular las prohibiciones contenidas en este; e, (iii) interactuara de manera adecuada con su entorno laboral. Esto último, en tanto, el actor sintió la exclusión por parte de sus compañeros de trabajo y no pudo comprender la forma en la que debía relacionarse con las trabajadoras de su empresa para evitar incurrir en conductas violentas

en su contra.

1. Las actuaciones disciplinarias en contra del actor no estuvieron precedidas de ajustes razonables suficientes que garantizaran la comprensión de la situación. La demandada señaló que los procedimientos disciplinarios laborales estuvieron acompañados por parte de la figura del preparador laboral que para el efecto suministró la Fundación XYZ³⁴⁵. Tal medida obedeció a la necesidad de realizar un ajuste razonable para proteger el derecho del trabajador a comprender el alcance de este tipo de procedimientos³⁴⁶. De otro lado, informó que respetó el derecho al debido proceso del actor. Lo anterior, porque le informó los cargos por los que inició el proceso y las pruebas que existían en su contra. Además, manifestó que escuchó al trabajador.

1. Sin embargo, estas actuaciones no garantizaron, de manera efectiva, la eliminación de barreras para el ejercicio y goce de los derechos del actor, en condiciones de igualdad. Lo expuesto, porque, como quedó demostrado, el actor requiere permanentes ajustes razonables para comprender y atender diligencias de carácter procesal. En primer lugar, no es claro que el agenciado haya comprendido el alcance de sus conductas y las consecuencias que podían derivarse del proceso disciplinario. En varias diligencias de descargos y reuniones del Comité de Convivencia Laboral, el agenciado manifestó no desconocer el motivo de su citación³⁴⁷. En todas ellas, el trabajador dio su versión de los hechos. Asimismo, aseguró que, en su criterio, esas actuaciones eran respetuosas de sus compañeras. Ante esas afirmaciones, el empleador le preguntó si comprendía que esas conductas, de un lado, habían afectado a sus compañeras de trabajo. Y, del otro, constituía una falta grave según el Reglamento Interno de Trabajo. Al respecto, el actor únicamente respondió “sí”³⁴⁸. Con todo, no hay prueba de que sus interlocutores establecieron mecanismos para ratificar si, en efecto, el actor comprendía la situación en la que se encontraba. Esto puede explicarse, a juicio de la Corte, en el hecho de que la información dada al agenciado sobre el contenido del Reglamento de Trabajo de la compañía no estuvo precedida de un diseño universal o, cuando menos, un ajuste razonable para su condición de discapacidad.

Bajo esta perspectiva, la Sala reitera que el peticionario enfrenta barreras comunicativas

para comprender el alcance de este tipo de actuaciones procesales. Particularmente, en la audiencia adelantada el 19 de septiembre de 2022, el Magistrado Sustanciador pudo evidenciar, bajo la intermediación de la prueba, que aquel tiene dificultades para comprender y adelantar estas diligencias procesales. De ahí que, la Sala insiste, requiriera ajustes razonables permanentes durante todo el procedimiento. Aquel fue atendido por los funcionarios de la Defensoría del Pueblo, que entre otras, utilizaron lenguaje claro y directo. De igual forma, en el desarrollo de la diligencia administrativa, practicada por el Ministerio de Trabajo, el 14 de abril de 2019, el agente afirmó que el trabajador estaba “emocionalmente perturbado desde que le entregaron la citación para esta diligencia y también porque el síndrome que él padece, le genera alteración social, le dificulta su comunicación y no reconoce realmente las preguntas”³⁴⁹. Esto puede ser una característica de una persona con una discapacidad cognitiva como la del agenciado³⁵⁰. Por lo tanto, en el desarrollo de las actuaciones practicadas por la sociedad accionada es necesario superar tales barreras a través de ajustes razonables, tales como, el acompañamiento de un profesional y el uso de un lenguaje claro y directo; entre otros. Sin embargo, las pruebas recaudadas durante el proceso no demuestran la implementación de ese tipo de ajustes razonables.

1. En segundo lugar, la compañía explicó que uno de los ajustes que realizó durante el trámite fue garantizar el acompañamiento del preparador laboral. Sin embargo, la accionada no señaló la formación profesional de dicha persona y sus funciones de esa persona en el proceso disciplinario. Tampoco estableció las medidas implementadas por esa figura para asegurar que el actor comprendiera la situación que afrontaba, a pesar de que el Magistrado Sustanciador solicitó la información relevante sobre este tipo de procedimientos. Adicionalmente, esa persona no participó en todas las reuniones y diligencias que practicó la sociedad demandada en el marco de los procesos disciplinarios en contra del actor. En concreto, aquella estuvo presente en: (i) los descargos realizados el 5 de abril de 2019³⁵¹, 12 de agosto de 2021³⁵² y 28 de febrero de 2022³⁵³; y, (ii) la reunión del Comité de Convivencia Laboral del 10 de enero de 2020³⁵⁴. Sin embargo, no hay evidencia que haya hecho presencia en: (i) los descargos adelantados el 12 de abril de 2016³⁵⁵ y 20 de diciembre de 2019³⁵⁶; así como: (ii) las reuniones del Comité de Convivencia Laboral del 3 de marzo de 2017³⁵⁷ y 7 de marzo de 2022³⁵⁸. Finalmente, no es claro que haya acompañado al trabajador en la diligencia de descargos adelantada el 12 de febrero de

2022359, la cual ocurrió en el marco del proceso disciplinario que dio lugar a la terminación del contrato laboral del actor.

1. Por lo tanto, la falta de ajustes razonables suficientes y eficaces en el marco de los procedimientos disciplinarios adelantados en contra del empleado generó un déficit de protección constitucional que afectó los derechos fundamentales del agenciado. Particularmente, porque no está demostrado que aquel haya comprendido las prohibiciones reglamentarias en el empleo, el alcance de la acusación, sus consecuencias y las razones por las cuales fue citado. Como quedó visto, el agenciado enfrenta barreras comunicativas que le impiden comprender el alcance de estas situaciones. En ese sentido, la Sala encuentra que la empresa accionada debe asegurar ajustes razonables en los procedimientos disciplinarios que adelante en contra de las personas en condición de discapacidad para garantizar que comprendan el alcance de las acusaciones en su contra y puedan ejercer el derecho de defensa en condiciones de igualdad³⁶⁰. Al no hacerlo en el caso del agenciado, vulneró su derecho fundamental al debido proceso.

1. En este caso, la Sala precisa que la necesidad de realizar ajustes razonables, en el marco de los procedimientos disciplinarios en contra del actor, no significa un favorecimiento especial para las garantías del agenciado por su condición de discapacidad, en desmedro de los derechos de las mujeres que han sido víctimas de violencia por parte del actor. Como fue anotado, la incorporación de aquellos es indispensables para el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en condición de igualdad. De allí que, ello no puede ser traducido en otorgar mayor peso a las afirmaciones del agresor que a los derechos de la presunta víctima, ni generar un escenario de confrontación entre la denunciante y el agenciado, o cualquier otra actuación que cause revictimización para las mujeres víctimas de dichas conductas. Por el contrario, la incorporación de ajustes razonables al procedimiento disciplinario debe estar guiada por la necesaria aplicación de un enfoque de género que garantice la prevención y la protección de los derechos de las mujeres de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra.

1. La falta de implementación de ajustes razonables en la relación de trabajo afectó la posibilidad de que el agenciado comprendiera su contrato de trabajo, el reglamento de trabajo y sus obligaciones en torno al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el escenario laboral. En sede de revisión, la sociedad accionada aseguró el actor fue vinculado a la compañía a través del programa “yo tengo un corazón”. Dicho proyecto funciona a partir de un acuerdo verbal entre la compañía y la Fundación XYZ. Esta última aseguró que, para efectos de su inclusión laboral, le asignó el acompañamiento de una preparadora laboral que lo visita cada ocho días durante una hora para fortalecer sus funciones y los temas relacionados con el desarrollo de habilidades sociales y adaptación al entorno³⁶¹. Con todo, no señaló la adopción de mecanismos que le permitieran al actor comprender su contrato de trabajo, el reglamento del trabajo y las medidas implementadas por la compañía para garantizar un escenario laboral libre de violencias en contra de la mujer. Estos ajustes eran trascendentales en el marco de las investigaciones disciplinarias adelantadas.

1. A partir de estos elementos, la Sala advierte que el empleador tenía mérito suficiente para iniciar las investigaciones disciplinarias en contra del agenciado. Si bien algunas etapas del trámite contaron con el acompañamiento de un representante de la Fundación XYZ, esas medidas resultaron insuficientes para garantizar que el actor pudiera ejercer su derecho de defensa a partir de la comprensión adecuada del contrato de trabajo, las obligaciones derivadas del mismo y el alcance del reglamento de trabajo. Ciertamente, las partes coincidieron en señalar que suscribieron un contrato de trabajo. En todo caso, ninguno de los elementos aportados al proceso da cuenta de la adopción de mecanismos que le permitieran al actor comprender las obligaciones y derechos derivados de aquel. De forma reiterada, la Sala ha advertido que el actor tiene problemas para comunicarse y para socializar. Estas condiciones le imponen barreras de acceso a la información, las cuales debieron ser tenidas en cuenta por el empleador al momento de suscribir el vínculo contractual.

1. Por otra parte, el empleador manifestó que el reglamento interno de trabajo está publicado en varios espacios de los establecimientos abiertos al público de la compañía. Aunque esa

forma de publicidad cumple con los criterios establecidos en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo³⁶², la Corte considera que aquella no garantiza que el actor pueda comprender en debida forma el alcance de las obligaciones que esa normativa contempla. La condición de discapacidad cognitiva del agenciado exige adoptar unos mecanismos especiales de comunicación que le permitan comprender las normas básicas para la vida laboral en la empresa. De igual manera, a pesar de que indicó que también le hacía refuerzos periódicos sobre la comprensión de dicho instrumento, no demostró las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que aquellos fueron desarrollados, ni que los ajustes razonables implementados hayan sido suficientes y eficaces de cara a las necesidades del agenciado. Por lo tanto, tales mecanismos no garantizan la idoneidad para que el actor comprenda el alcance de ese documento y la obligatoriedad de su cumplimiento.

1. Adicionalmente, la sociedad accionada aseguró que los preparadores de la Fundación XYZ han adoptado medidas de comunicación verbal para explicarle al trabajador el alcance de sus conductas. Puntualmente, que sus actuaciones han desconocido el derecho de sus compañeras a disfrutar de un escenario laboral libre de violencias. Asimismo, precisó que en esas actividades el trabajador ha adquirido varios compromisos como: (i) no acercarse a las mujeres “de esa manera”; (ii) no verlas con morbo; (iii) no tocarlas sin permiso; (iv) no tener “confiancitas”; y, (v) no verlas de manera intimidante³⁶³.

La Corte valora los esfuerzos de la compañía por adoptar medidas tendientes a evitar la repetición de las conductas del actor, sin anular el derecho a la inclusión laboral del agenciado. Sin embargo, advierte que las actuaciones referidas no lograron el objetivo propuesto. Las pruebas aportadas al proceso no permiten establecer de forma clara la dinámica de las reuniones referidas. Tampoco son suficientes para determinar objetivamente si el actor comprendió o no la información brindada. Adicionalmente, algunos de los intervinientes en este proceso señalaron que ese tipo de situaciones requieren el uso de un lenguaje claro y preciso, libre de eufemismos y ambigüedades³⁶⁴. Con todo, la información aportada al proceso no es suficiente para señalar que en esas diligencias las partes involucradas utilizaron un lenguaje que reuniera las características descritas. Por ejemplo, según los documentos aportados, la accionada le informó al actor que no debía acercarse a las mujeres “de esa manera”. La Sala considera que esa expresión es indeterminada porque,

resulta imposible establecer el alcance de la obligación de no hacer que se le exigía al trabajador. De igual forma, la expresión “no tener confianzas” genera muchas dudas respecto de su alcance y las implicaciones de incurrir en esa conducta. Por lo tanto, el lenguaje utilizado no fue claro, ni preciso. Esa situación demuestra que la falta de ajustes razonables suficientes y eficientes para que el actor comprendiera cuáles eran las conductas que debía evitar y por qué generó un impacto en su derecho a la inclusión laboral en condiciones de igualdad.

Sobre ese asunto, la empresa indicó que periódicamente hace campañas encaminadas a la prevención y atención de escenarios que pudieren generar situaciones de violencia en contra de las mujeres. Lo expuesto, a través de algunas imágenes que son comunicadas a través de diversos canales como: carteleras, correo electrónico o internet³⁶⁵. Sin embargo, no explicó la forma en la que comparte esa información con sus trabajadores que están en condición de discapacidad y, en específico, qué acciones adelante en términos de diseño universal o ajustes razonables. De nuevo, esta situación demuestra la ausencia de arreglos concretos para garantizar el acceso del empleado a la información relevante para el ejercicio de su derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Esta situación es especialmente problemática porque no solo le impide al agenciado comprender sus deberes en el ámbito laboral, sino corregir sus comportamientos para evitar incurrir en conductas contrarias al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

1. Finalmente, la información aportada por las partes evidencia que el actor no ha logrado su inclusión laboral en condiciones de igualdad. Esta situación también impactó directamente en los procesos disciplinarios y las sanciones impuestas al actor. En efecto, tal circunstancia influyó en el comportamiento y el desempeño laboral del trabajador. Por ejemplo: (i) el agenciado aseguró que no tiene relación con sus compañeros porque ellos se alejan de él; (ii) las reuniones anuales de integración que realiza las informa de manera pública en las carteleras de los puntos de venta y por medio de jefes inmediatos, grupos de WhatsApp, entre otros; (iii) las evaluaciones de desempeño demuestran que el actor tiene dificultades para realizar su trabajo; y, (iv) las medidas adoptadas por la compañía para tramitar las quejas en contra del actor demuestran la inexistencia de rutas efectivas de atención para los conflictos laborales que involucran a personas en condiciones de discapacidad.

1. A partir de lo expuesto, la Sala valora los esfuerzos de la demandada en estos espacios. Sin embargo, dichas actuaciones no han sido suficientes para garantizar los derechos del agenciado. En efecto, el acompañamiento de su preparador laboral ha resultado insuficiente para que el actor comprenda sus obligaciones laborales y su comportamiento en dicho entorno y, de esa manera, desempeñe sus funciones de manera apropiada e interactúe con su entorno laboral en condiciones dignas y de igualdad. Esté déficit de protección constitucional desconoció su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y de igualdad.

Ahora bien, la Corte reitera que, para el caso de los ajustes razonables, estos no son medidas genéricas que deban adoptarse para todos los trabajadores en condiciones de discapacidad. Sin embargo, la adopción de esas medidas no implica la creación de procedimientos laborales paralelos, ni de funciones especializadas. Por el contrario, son mecanismos concretos que deben implementarse en casos particulares. Lo anterior, cuando se advierta que la persona requiere modificaciones y adaptaciones para lograr su inclusión en el mercado laboral. En todo caso, aquellas no involucran cargas desproporcionadas, ni indebidas para los empleadores³⁶⁶. Y, mucho menos escenarios de impunidad o revictimización en los casos de violencia en contra de la mujer.

En ese sentido, la implementación de esos mecanismos debe estar dirigida a garantizar que el trabajador con discapacidad pueda acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad y realizar sus funciones de forma adecuada³⁶⁷. En ninguna circunstancia, la implementación de esos ajustes puede entenderse como una herramienta para que sus beneficiarios adopten comportamientos irresponsables o contrarios al ordenamiento jurídico y a las obligaciones laborales derivadas de su vínculo con el empleador, sin consecuencia alguna. En otras palabras, los mecanismos de inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad no pueden ser interpretados como ventajas para el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato laboral y del reglamento interno de trabajo. Tampoco, pueden derivar en impunidad o en situaciones de desprotección para las víctimas en los escenarios de prevención y sanción de las conductas que constituyen violencia contra la mujer. En esa medida, los ajustes razonables no pueden generar beneficios, ni favorabilidad en la aplicación de las medidas disciplinarias a las que haya lugar con ocasión de esas

conductas. Ello debido a que todos los trabajadores, entre ellos quienes están en situación de discapacidad, concurren en pie de igualdad a la responsabilidad disciplinaria derivada de las infracciones al Reglamento de Trabajo.

Por el contrario, esos mecanismos deben ser comprendidos como instrumentos para viabilizar la diversidad en el mundo del trabajo. Aquellos buscan que sus beneficiarios concurren con su capacidad productiva en el mercado laboral como una forma para concretar su dignidad humana mediante el trabajo en condiciones dignas. De esta manera, su implementación mantiene los derechos y obligaciones de doble vía que surgen del contrato de trabajo y los reglamentos internos para cada una de las partes.

1. En ese sentido, la Sala resalta que la definición de diseños universales y la realización de ajustes razonables hacen parte del componente digno del trabajo de las personas en condición de discapacidad. Por tal motivo, dicha obligación debe garantizar materialmente los derechos de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral y en el marco del modelo social de discapacidad. Así, los ajustes razonables deben obedecer a la situación particular de cada persona en condición de discapacidad con el fin de superar efectivamente las barreras sociales que existen y no como un requisito formal establecido en la ley que el empleador debe cumplir.

Al respecto, la intervención de la Universidad del Bosque señaló que, en eventos como el de la referencia, el empleador puede adoptar medidas como: (i) brindar una retroalimentación clara y concreta respecto a las consecuencias que puede traer para la persona en condición de discapacidad sus acciones en contra de las mujeres; (ii) explicar los acercamientos que puede y que no puede realizar hacia otras personas y, en especial, a las mujeres; y, (iii) sensibilizar a las personas que integran el escenario laboral sobre las formas diversas y neurodivergentes que pueden tener las personas en condición de discapacidad. Asimismo, el establecimiento de una sanción, en el escenario laboral, contra una persona en condición de discapacidad debe garantizar la comprensión de la conducta realizada, el alcance de la consecuencia impuesta y su derecho de defensa. Sin embargo, la elección del mecanismo que procede debe ser establecido en atención a las circunstancias de cada caso concreto. Por tal razón, la implementación de este tipo de medidas debe contar con una asesoría técnica

que le permita al empleador identificar las actuaciones apropiadas para cada caso concreto.

La accionada vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor

1. Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Sala evaluará la afectación a la estabilidad laboral del agenciado. En concreto, el actor fue desvinculado de su trabajo porque: (i) aceptó su responsabilidad respecto de una queja presentada por una de sus compañeras en su contra por haber utilizado expresiones desobligantes³⁶⁸; e, (ii) incumplió de forma reiterada “las obligaciones a su cargo relativas a las labores de empacar, reubicar, patinar y limpiar los carros de mercado”³⁶⁹.

1. En este caso, la Sala considera que se vulneraron los derechos fundamentales invocados por el actor por el desconocimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Lo expuesto, por las siguientes razones:

1. El empleador conocía la condición de discapacidad del trabajador en un momento previo al despido. A lo largo del proceso, quedó demostrado que el actor es una persona en condición de discapacidad cognitiva. Esta condición interfirió en su proceso de inclusión social en el ámbito laboral. Particularmente, por las barreras de interacción social que afronta, las cuales son evidentes en su historia clínica y en las afirmaciones de su tío. Además, el actor tiene una pérdida de capacidad laboral del 39,69%³⁷⁰.

1. El Ministerio del Trabajo negó la autorización para efectuar el despido. En este caso, Almacenes ABC. no acreditó que contara con la autorización de del Ministerio de trabajo previa al despido en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Al respecto, señaló que conocía la condición de discapacidad del actor y que el 18 de abril de 2018 presentó ante dicha autoridad una solicitud de permiso para la terminación del contrato de trabajo del actor³⁷¹. Sin embargo, aquella fue resuelta hasta el 7 de abril de 2022. En efecto, mediante

Resolución No. 1127 del 28 de marzo de 2022, la entidad negó el permiso formulado.

Sobre este particular, la Sala reitera que una persona en condición de discapacidad cuenta con la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los términos de la ley y la jurisprudencia constitucional. Aquella se materializa en la necesidad de la respectiva autorización previa emitida por el Ministerio de Trabajo. Esta garantía permite evaluar que la terminación del vínculo laboral no obedezca a un motivo discriminatorio, incompatible con los principios de dignidad humana e igualdad y no discriminación.

1. En consecuencia, dado que no se cuenta con la respectiva autorización, la Sala presume que la desvinculación obedeció a la condición de discapacidad del agenciado. En esa medida, corresponde a la entidad accionada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.

1. El empleador no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Finalmente, la Sala advierte que, a pesar de que la accionada invocó una causal objetiva para fundamentar la terminación del contrato, no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Como fue indicado, la pretermisión del trámite previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (aval de la autoridad laboral) activa la presunción de discriminación. Así, la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

La parte accionada argumentó que la terminación del contrato laboral obedeció a las quejas formuladas por sus compañeras de trabajo relacionadas con las presuntas conductas de violencia contra la mujer por parte del trabajador. En ese sentido, afirmó la especial prevalencia que debe otorgarse al derecho de las mujeres a contar con un espacio libre de violencias.

1. La Corte advierte que las mujeres son un grupo especial de protección constitucional. En tal sentido, el análisis centrado en el género funge como un requisito para comprender lo que

significa la violencia y/o discriminación contra las mujeres y su aplicación en el mundo del trabajo. Para la Sala, esta circunstancia constituye una causal objetiva y razonable para sustentar el despido del trabajador, en el caso concreto. Sin embargo, la presunción de despido discriminatorio del actor no fue desvirtuada en la medida en que el empleador no acreditó la realización de ajustes razonables para llevar a cabo el procedimiento sancionatorio que culminó con la terminación del contrato de trabajo.

1. Con todo, la Sala advierte que, en este caso, es necesario efectivizar en la mayor medida de lo posible los derechos fundamentales en tensión y las razones axiológicas que los justifican. En concreto, los derechos de las mujeres a contar con un ambiente libre de violencias y los derechos de las personas en condición de discapacidad a contar con ajustes razonables en el ámbito laboral. Por esta razón, la Sala dejará sin efectos el proceso disciplinario adelantado en contra del actor. En consecuencia, ordenará realizar nuevamente el trámite disciplinario en contra del actor por la conducta de violencia contra la mujer que dio origen a la terminación del contrato de trabajo. Para ello, el empleador deberá realizar los ajustes razonables necesarios, que ubiquen al trabajador en un plano de igualdad. En concreto, es fundamental la garantía del debido proceso a través de la comprensión del contrato de trabajo, el reglamento interno y las obligaciones de evitar incurrir en conductas violentas en contra de la mujer.

De igual modo, Almacenes ABC deberá tener en cuenta la necesidad de respetar los derechos de la mujer y no someter a las denunciantes a un escenario de revictimización. En tal sentido, las pruebas aportadas por las mujeres conservarán su validez y deberán ser tenidas en cuenta para adelantar y adoptar una decisión de fondo en el procedimiento disciplinario en contra del actor. La Sala aclara que el empleador tiene un amplio margen para adoptar la decisión que garantice los derechos de las mujeres que presentaron las quejas mientras adelanta el proceso disciplinario en contra del agenciado.

Asimismo, la Sala ordenará a Almacenes ABC. implementar un protocolo especial para tramitar los casos relacionados con violencias contra la mujer por parte de personas en condición de discapacidad. Especialmente, aquel debe tener en cuenta la necesidad de incorporar ajustes razonables cuando cada caso particular así lo exija. Para ello, contará con

la asesoría y acompañamiento del SENA conforme a lo establecido en el artículo 13.3.C de la Ley 1618 de 2013³⁷².

1. Conforme a lo expuesto, esta Sala de Revisión concluye que el empleador vulneró los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del actor. Lo anterior, porque lo desvinculó de la compañía con fundamento, de un lado, en un procedimiento disciplinario que no contó con los ajustes razonables para garantizar que el actor comprendiera el alcance de los cargos formulados en su contra, las consecuencias de la comisión de esas conductas y la necesidad de adoptar medidas correctivas para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el ámbito laboral. Y, del otro, en la configuración de una causal objetiva de terminación del contrato, la cual no fue demostrada ante la autoridad administrativa competente para autorizar el despido. El incumplimiento de esas reglas permite presumir que la actuación estuvo sustentada en motivos discriminatorios basados en la condición de discapacidad del trabajador, lo que constituye una vulneración del principio de igualdad.

1. A lo largo del desarrollo de este proceso constitucional, Almacenes ABC manifestó que, su estrategia de inclusión laboral tiene como finalidad dar un trato igual a todos sus trabajadores. Al respecto, aseguró que no existen diferencias en el trato para las personas en condición de discapacidad y el resto de los trabajadores porque tienen los mismos derechos y obligaciones laborales. Lo expuesto, con base en “la experiencia científica de [la Fundación XYZ] y los desarrollos mundiales sobre la materia”³⁷³. Por un lado, afirmó que el reglamento de trabajo es aplicable a todos sus trabajadores, sin distinción alguna respecto a aquellos en condición de discapacidad. En ese sentido, precisó que este instrumento es dado a conocer al momento en que ingresan a la empresa y que, en todo caso, aquel está publicado en las carteleras físicas de los puestos de trabajo. Por otro, precisó que algunas campañas para la prevención de la violencia contra las mujeres estaban basadas en la publicación de algunas carteleras en los puestos de trabajo. Mediante aquellas, la compañía busca fomentar al respeto por la inclusión y la diversidad³⁷⁴. Finalmente, en la valoración probatoria, la Sala pudo establecer que algunas compañeras de trabajo que presentaron quejas por los

comportamientos del actor manifestaron que desconocían su condición³⁷⁵ y que habían tenido problemas con otras personas en condición de discapacidad³⁷⁶.

1. Para la Sala, estas afirmaciones permiten advertir que, a partir del nuevo modelo de discapacidad implementado, la empresa consideró que la forma adecuada de reconocer la capacidad de esta población era otorgarles un tratamiento idéntico al de las demás personas. En todo caso, la Corte considera que esa perspectiva no tiene en cuenta que esta población ha afrontado condiciones históricas de discriminación. De manera que, los llamados a la implementación de medidas afirmativas no tienen fundamento en que las personas que pertenezcan a ese grupo adolezcan de “capacidad”. Por el contrario, ese tipo de mecanismos pretenden reconocer que, a través del tiempo, ese grupo ha sido discriminado. Ese escenario de exclusión ha generado barreras casi infranqueables para que esa población disfrute de sus derechos fundamentales. En esa medida, es necesario implementar medidas favorables que reduzcan la brecha existente y permitan un avance trascendental en la efectividad de la igualdad real y no meramente formal.

1. La Corte reitera que la idea de un modelo social de discapacidad no tiene como finalidad otorgar un trato igual a todas las personas estén o no en condición de discapacidad. Al contrario, con fundamento en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución, aquel modelo involucra la necesidad de aplicar mecanismos especiales que faciliten el ejercicio de los derechos en condición de igualdad para las personas en condición de discapacidad. Según la jurisprudencia, la omisión de ese deber constitucional implica una discriminación por motivos de discapacidad³⁷⁷.

1. En este caso, la Sala evidencia que la compañía accionada demostró un compromiso en materia de inclusión laboral de las personas en condiciones de discapacidad. Estos esfuerzos son de vital importancia para avanzar hacia un mercado laboral justo e inclusivo. Sin embargo, la Corte no puede omitir que la aplicación de un trato idéntico para todos sus trabajadores, sin importar sus condiciones de discapacidad, es contraria a la Constitución y

vulnera el principio de igualdad. Adicionalmente, la empresa accionada justificó su política de inclusión laboral en el programa “yo tengo un corazón” de la Fundación XYZ. Con todo, no explicó en detalle la forma en la que funciona ese proceso de inclusión laboral. Limitó sus afirmaciones a señalar que existe un acompañamiento por parte de un preparador laboral y a precisar su periodicidad.

1. La Sala reconoce que esta situación está originada, en buena medida, en la ausencia de una regulación clara y concreta en relación con la forma en que los empleadores deben implementar medidas afirmativas y garantizar los ajustes razonables a sus trabajadores. Particularmente, porque aquellos deben ser establecidos conforme a las circunstancias de cada caso concreto y a criterios de economía y eficiencia en los recursos³⁷⁸. Bajo dichas circunstancias, la compañía debe avanzar en la adopción de mecanismos que garanticen la incorporación laboral de esta población. Lo anterior, con el apoyo técnico de las instituciones gubernamentales encargadas de velar por la ejecución de una política pública en la materia.

Por lo anterior, la Sala exhortará a Almacenes ABC. que adelante una estrategia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad que tiene a su cargo. Aquella deberá tener en cuenta la incorporación de ajustes razonables para este grupo poblacional según las circunstancias de cada caso. En este marco, la accionada deberá garantizar que aquellas comprendan el alcance de los actos jurídicos que inciden o podrían incidir en el ámbito de su vida laboral, como el contrato de trabajo, los procedimientos disciplinarios, la terminación del vínculo laboral, el reglamento interno de trabajo, el respeto por los derechos de las mujeres y la obligación de atender cualquier forma de violencia en su contra, entre otros. De igual forma, es necesario que dicha estrategia tenga como eje transversal la sensibilización al personal de la compañía sobre la no discriminación de las personas en condición de discapacidad y el acompañamiento que podrían brindar. Para tal efecto, contará con la asesoría del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y del Ministerio del Trabajo.

Órdenes por proferir

1. En virtud de lo expuesto, la Sala adoptará las siguientes medidas. En primer lugar, confirmará parcialmente y por las razones expuestas en esta providencia la sentencia del 25 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, que revocó la decisión del 13 de septiembre de 2021 del Juzgado 62 Penal con Función de Control de Garantías de la misma ciudad, la cual había declarado improcedente la acción de tutela. El aspecto objeto de confirmación de esta decisión se aplica en cuanto amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y la seguridad social del señor Julio y ordenó el reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento en que ocurrió el despido. En consecuencia, ordenó a Almacenes ABC. reconocerle la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1. En segundo lugar, ordenará a la empresa accionada:

i. Dejar sin efectos el procedimiento disciplinario y la sanción de despido impuesta por Almacenes ABC. en contra de Julio.

i. Rehacer el trámite disciplinario que adelantó en contra del agenciado por la causa que dio origen a la terminación del contrato de trabajo. Aquel deberá estar precedido de la garantía del debido proceso y la incorporación de ajustes razonables que permitan que el trabajador comprenda efectivamente la naturaleza del proceso, el alcance de sus conductas y la importancia de corregirlas para garantizar un ambiente laboral adecuado. Estos últimos deberán incluir, entre otras cosas: (a) la comprensión del reglamento interno de trabajo y su contrato laboral; y, (b) la incorporación de una perspectiva de género para su desenvolvimiento laboral, con énfasis en la erradicación de cualquier forma de violencia en contra de la mujer. En este punto, deberá evitar escenarios de revictimización durante el proceso disciplinario. Asimismo, adelantará la actuación y adoptará una decisión de fondo con base en las pruebas aportadas por las mujeres en el marco de las denuncias presentadas. Bajo ese entendido, no podrá obligarlas a que rindan nuevamente la versión de

los hechos o a confrontaciones directas con el presunto agresor o, cualquier otra actuación que ponga en riesgo sus derechos. Finalmente, el empleador mantiene un amplio margen de actuación para adoptar las medidas de protección para las mujeres que presentaron las quejas, mientras se adelanta el trámite disciplinario. Para tal efecto, el Servicio de Nacional de Aprendizaje -SENA- prestará asesoría y acompañamiento con fundamento en el artículo 13.3.C de la Ley 1618 de 2013.

1. De igual forma, exhortará al empleador para que, de un lado, diseñe e implemente una estrategia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad que haya contratado. Aquella debe incluir: (a) la necesidad de realizar ajustes razonables a las personas en condición de discapacidad de acuerdo con cada caso particular, en todos los escenarios del trabajo. Esto incluye los ámbitos precontractuales, los procedimientos disciplinarios, la terminación del vínculo laboral, entre otros; (b) la sensibilización al personal de la compañía sobre la discriminación y el acompañamiento a las personas en condición de discapacidad; y, (c) el enfoque de género para prevenir y tramitar las quejas relacionadas con violencias contra la mujer. Y, del otro, realice un protocolo especial para la atención de los casos relacionados con violencias contra la mujer cuando los presuntos agresores sean personas en condición de discapacidad. Aquel deberá tener en cuenta la necesidad de incorporar ajustes razonables, los cuales podrán variar en cada caso particular. Con fundamento en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, el Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- prestarán el apoyo y acompañamiento necesarios para tales fines.

1. También, exhortará al Gobierno Nacional que, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y artículo 62 de la Ley 1996 de 2019, expida los decretos reglamentarios que garanticen el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad. Lo expuesto, con fundamento en las consideraciones de esta providencia.

1. Por último, reiterará el exhorto de la Sentencia T-140 de 2021 al Gobierno Nacional y al

Congreso de la República con el objeto de que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

Síntesis de la decisión y conclusiones

1. En esta oportunidad, el agente oficioso presentó solicitud de amparo para que el juez constitucional protegiera los derechos fundamentales a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de su agenciado. Aquel es una persona en condición de discapacidad cognitiva que fue despedida de su empleo debido a que algunas de sus compañeras de trabajo formularon quejas en su contra. Según aquellas, el actor incurrió en comportamientos que pueden ser catalogados como violencia contra la mujer.

1. Para resolver esta cuestión, primero la Sala encontró acreditados todos los requisitos de procedencia de la tutela en el caso concreto. Luego, (i) recordó los fundamentos jurídicos del modelo social de discapacidad. Al respecto, indicó que las personas en condición de discapacidad tienen capacidad legal de goce y ejercicio. Además, que existen obligaciones por parte del Estado y la sociedad con el fin de garantizar los derechos de esta población. En particular, los ajustes razonables son un mecanismo para eliminar las barreras que enfrentan las personas en condición de discapacidad y garantizarles sus derechos en condiciones de igualdad; (ii) explicó el marco normativo del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad y los procesos de inclusión laboral. En este punto, desarrolló los postulados normativos del trabajo de las personas en condición de discapacidad. Concretamente, estableció que los empleadores que contratan con aquellas personas deben realizar ajustes razonables para garantizar sus derechos laborales. Con todo, existen obligaciones en cabeza del Ministerio de Trabajo y el SENA para apoyar y acompañar los procesos de inclusión laboral de estas personas; (iii) indicó la forma en que debe ser prevenida y sancionada la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Sobre el particular, destacó que el empleador debe tramitar las quejas sobre acoso sexual y violencia en contra de la mujer. Para tal efecto,

es necesario observar los deberes de debida diligencia, correspondencia, no tolerancia o neutralidad y, no repetición; y, (iv) reiteró las reglas de estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad.

1. A partir de la información recaudada en el proceso, la Sala encontró que Almacenes ABC. tiene una alianza verbal con la Fundación XYZ para desarrollar un programa de inclusión laboral en favor de las personas en condición de discapacidad cognitiva. Además, expresó su compromiso con la atención de los comportamientos de violencia en contra de la mujer que se presentan al interior de su compañía. En relación con el caso concreto, constató que: (i) el actor tiene trastorno del espectro autista y otras condiciones de discapacidad; (ii) por ese motivo, fue vinculado al programa “yo tengo un corazón” de la Fundación XYZ. Aquella facilitó su contratación como empacador en Almacenes ABC.; (iii) algunas compañeras de trabajo han presentado quejas en contra del agenciado por desplegar comportamientos que podrían calificarse como violencias contra la mujer. Por tal razón, (iv) el 24 de agosto de 2021, la empresa terminó unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Sin embargo, los ajustes razonables que implementó para el agenciado no fueron suficientes ni eficaces para concretizar el ejercicio de sus derechos en condición de igualdad. En concreto, en el procedimiento disciplinario adelantado al trabajador, no existieron garantías suficientes que permitieran que el actor comprendiera el alcance de sus conductas y las consecuencias que ello le podría generar. De igual manera, el déficit de estos mecanismos afectó la posibilidad de que el actor comprendiera adecuadamente su contrato laboral, el reglamento de trabajo y sus obligaciones en torno al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el escenario laboral. Esta situación obedece, en buena medida, a la falta de reglamentación por parte del Gobierno Nacional para garantizar el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad.

1. Además, encontró que el trabajador cumple con los requisitos jurisprudenciales para acceder a la garantía de la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de

discapacidad. La Sala estableció que las conductas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral deben ser tramitadas y que aquellos comportamientos constituyen una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo. Sin embargo, el empleador adelantó los procedimientos disciplinarios sin la realización de ajustes razonables suficientes y eficaces que garantizaran sus derechos fundamentales al debido proceso, de defensa y contradicción.

1. Con base en lo expuesto, la Sala confirmará parcialmente la decisión de segunda instancia, por las razones expuestas en esta providencia. Asimismo, dejará sin efectos el procedimiento disciplinario adelantado en contra del agenciado. En ese sentido, ordenará a Almacenes ABC. que dentro de los 30 días siguientes a la notificación de esta decisión rehaga el procedimiento disciplinario que adelantó en contra del agenciado por la causa que dio origen a la terminación del contrato de trabajo. Además, lo exhortará para que dentro de los seis meses siguientes: (i) diseñe e implemente una estrategia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad que haya contratado; y, (ii) realice un protocolo especial para la atención de los casos relacionados con violencias contra la mujer por parte de personas en condición de discapacidad. También, exhortará al Gobierno Nacional para que expida los decretos reglamentarios que garanticen el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad. Por último, reiterará el exhorto de la Sentencia T-140 de 2021 al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que ratifiquen y aprueben el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

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 Política,

RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR PARCIALMENTE, por las razones expuestas en esta providencia, la Sentencia proferida el 25 de octubre de 2021 por el Juzgado Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, mediante la cual revocó la decisión del 13 de septiembre de 2021 dictada por el Juzgado 62 Penal con Función de Control de Garantías de la misma ciudad y amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a

la seguridad social del señor Julio.

SEGUNDO. – En consecuencia, ORDENAR a Almacenes ABC. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, pague al señor Julio una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO. – DEJAR SIN EFECTOS el procedimiento disciplinario y la sanción de despido impuesta por Almacenes ABC. en contra de Julio.

CUARTO. – ORDENAR a Almacenes ABC. que rehaga el trámite disciplinario en contra de Julio por el motivo que dio origen a la terminación del contrato de trabajo, dentro de los (30) días siguientes a la notificación de esta decisión. Aquel deberá garantizar: (i) el derecho fundamental al debido proceso; (ii) la incorporación de ajustes razonables que le permitan comprender la naturaleza del proceso, el alcance de sus conductas, los documentos que rigen la relación laboral y las obligaciones que de ella se derivan. Estos últimos deberán incluir, entre otras cosas: (a) la comprensión del reglamento interno de trabajo y su contrato laboral; y, (b) la incorporación de una perspectiva de género para su desenvolvimiento laboral, con énfasis en la erradicación de cualquier forma de violencia en contra de la mujer. En este punto, deberá evitar escenarios de revictimización durante el proceso disciplinario. Asimismo, adelantará la actuación y adoptará una decisión de fondo con base en las pruebas aportadas por las mujeres en el marco de las denuncias presentadas. Bajo ese entendido, no podrá obligarlas a que rindan nuevamente la versión de los hechos o a confrontaciones directas con el presunto agresor o, cualquier otra actuación que ponga en riesgo sus derechos. Finalmente, el empleador mantiene un amplio margen de actuación para adoptar las medidas de protección para las mujeres que presentaron las quejas, mientras se adelanta el trámite disciplinario. Para tal efecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, deberá prestar asesoría y acompañamiento a la empresa accionada.

QUINTO. – EXHORTAR a Almacenes ABC. que, dentro de los seis (6) meses siguientes a la notificación de esta decisión, diseñe e implemente una estrategia de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad con las que tiene una relación de trabajo. Aquella deberá incluir: (i) la necesidad de realizar ajustes razonables de acuerdo con cada caso

particular y en todos los escenarios de la vida laboral. Lo expuesto, incluye la celebración de actos precontractuales, contractuales, procedimientos disciplinarios, la terminación del vínculo de trabajo, entre otros; (ii) la sensibilización al personal de la compañía sobre la no discriminación y el acompañamiento a las personas en condición de discapacidad; y, (iii) el enfoque de género para prevenir y tramitar las quejas relacionadas con violencias contra la mujer. Para tal efecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y el Ministerio del Trabajo acompañarán a la empresa en el marco de sus competencias legales, en especial, las previstas en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013.

SEXTO. – EXHORTAR a Almacenes ABC. que, dentro de los seis (6) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, realice un protocolo especial para la atención de los casos relacionados con violencias contra la mujer cuando los presuntos agresores sean personas en condición de discapacidad. Aquel debe tener en cuenta la necesidad de incorporar ajustes razonables. Para tal efecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y el Ministerio del Trabajo acompañarán a la empresa en el marco de sus competencias legales, en especial, las previstas en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013.

SÉPTIMO. – EXHORTAR al Gobierno Nacional para que expida los decretos reglamentarios que garanticen el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad de conformidad con el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y el artículo 62 de la Ley 1996 de 2019.

OCTAVO. – REITERAR el exhorto de la Sentencia T-140 de 2021 al Gobierno Nacional y al Congreso de la República con el objeto de que adopten las medidas y adelanten las acciones indispensables, a efectos de lograr la ratificación y aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

NOVENO.- DESVINCULAR de la presente acción a la Fundación XYZ, a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C y a la Fundación Fe, por las razones expuestas en la sentencia.

DÉCIMO. – ORDENAR a la Defensoría del Pueblo que, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, acompañe la notificación al actor de esta sentencia por parte del juez de instancia.

UNDÉCIMO. – Por Secretaría General, LÍBRESE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

HERNÁN CORREA CARDOZO

Magistrado (E)

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Auto del 29 de julio de 2022 proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Siete.

2 Constancia del 12 de agosto de 2022 suscrita por la Secretaría General de esta Corporación.

4 Acción de tutela. En: expediente digital. Documento: “1-2021-00148 DEMANDA.pdf”, pág. 4.

5 Ibid., pág. 2.

6 Ibid.

7 Ibid., pág. 1.

8 Según la demanda, para la fecha de los hechos, el salario mensual correspondía a la suma de \$1'170.000. En: expediente digital. Documento: “1-2021-00148 DEMANDA.pdf”, pág. 2

9 Según el escrito de tutela, el médico prescribió al señor Julio los siguientes medicamentos: “carbamazepina 200 mg, 3 diarias; Levotiroxina 50 MCG, 1 diaria; Risperidona 1 MG, 1 diaria, y de acuerdo [con] las crisis que se le presenten deben ingerir Olanzapina de 10 MG, Sertralina 50 MG, Levomepromazina gotas 4%.o se debe llevar a la clínica Psiquiátrica Retornar”. Ibid., pág. 3.

10 El agente oficioso citó las incapacidades del 20 de noviembre de 2020, la No. 0007856889 del 20 de diciembre de 2020, No. 0007907119 del 19 de enero de 2021, No. 0008056895 del 16 de abril de 2021 y No. 28663679632 del 16 de mayo de 2021. En ellas están referidos los episodios descritos.

11 El escrito de tutela no indicó cuales fueron las presuntas faltas disciplinarias cometidas por el trabajador. Aquellas fueron referidas por la compañía accionada en su escrito de contestación.

12 Acción de tutela. En: expediente digital. Documento: “1-2021-00148 DEMANDA.pdf”, pág. 2.

13 Ibid.

14 Ley 361 de 1997. Artículo 26. [...] No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

15 Sentencia del 13 de septiembre de 2022 proferida por el Juzgado 62 Penal Municipal con Función de Control de Garantías. En: expediente digital. Documento: “7-2021-00148 FALLO 1RA INSTANCIA.pdf”, pág. 2.

16 Informe de tutela presentado por Almacenes ABC. En: expediente digital. Documento: “2-2021-00148 RESPUESTA *****.pdf”.

17 Particularmente, la compañía señaló que en las diligencias de descargos del año 2016 y del 24 de agosto de 2021, el trabajador reconoció haber incurrido en las conductas de acoso

laboral y/o sexual. En: Informe de tutela presentado por Almacenes ABC. En: expediente digital. Documento: "2-2021-00148 RESPUESTA *****.pdf", pág. 4.

18 Almacenes ABC precisó que tal solicitud fue radicada bajo el número 11EE201874110000013577.

19 Informe de tutela presentado por Almacenes ABC. En: expediente digital. Documento: "2-2021-00148 RESPUESTA *****.pdf", pág. 8.

20 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: [...] 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. || 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. [...] Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

21 Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. Artículo 12. [...] Los Estados Partes reconocerán que las personas en condición de discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida

22 Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad mayores de edad.

23 En el acta de descargos del 5 de abril de 2016, el agenciado manifestó lo siguiente: "no quiero seguir, porque sé que no estoy haciendo las cosas bien". De igual forma, el 11 de diciembre de 2020, aquel indicó que "me siento muy desanimado con la empresa". Por último, el 10 de enero de 2020, precisó que "el tío tiene una postura que no permite el diálogo, es abogado". Informe de tutela presentado por Almacenes ABC. En: expediente digital. Documento: "2-2021-00148 RESPUESTA *****.pdf", pág. 9.

24 En: expediente digital. Documento: "3-2021-00148 RESPUESTA ONG ****.pdf".

25 En: expediente digital. Documento: "4-2021-00148 RESPUESTA JUNTA NACIONAL.pdf".

26 Ibid., pág. 1.

27 En: expediente digital. Documento: "5-2021148 RESPUESTA FUNDACION FE.pdf".

28 En: expediente digital. Documento: "6-2021-00148 RESPUESTA MINTRABAJO.pdf".

29 En: expediente digital. Documento: "7-2021-00148 FALLO 1RA INSTANCIA.pdf".

30 El despacho citó la Sentencia T-1316 de 2001, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes.

31 En: expediente digital. Documento: "8-2021-00148 IMPUGNACION-.pdf".

32 Al respecto, el agente oficioso citó las Sentencias T-317 de 2017 y T-052 de 2020, ambas con ponencia del Magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo.

33 En: expediente digital. Documento: "9-2021-00247 FALLO 2DA INSTANCIA.pdf".

34 En concreto, mediante dicha providencia, el Magistrado Sustanciador invitó a la Liga Colombiana de Autismo, a Asdown Colombia, a la Red de Empleo con Apoyo, a la Corporación Transición es Crecer, a la Fundación Saldarriaga Concha, a la Organización RIADIS, a la Fundación IDEAL, al Instituto Colombiano del Sistema Nervioso-Clínica Montserrat y a las Universidades de Los Andes, Externado, del Rosario, Nacional de Colombia, EAFIT, del Norte, del Bosque, Manuela Beltrán, Sergio Arboleda y Konrad Lorenz. De igual modo, ofició al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, al Ministerio de Salud y Protección Social, al Ministerio del Trabajo y al Consejo Nacional de Discapacidad

35 Diligencia de recepción de testimonio del 19 de septiembre de 2022. En expediente digital. Documento: "Audiencia 19-Sept-2022 SALA 4 PALACIO DE JUSTICIA 09_19_2022 04_57 PM UTC.mp4".

36 Mediante Oficio No. 20220060053615991 del 15 de septiembre de 2022, el Profesional Administrativo John Jairo Durán informó a la Corte que a la diligencia asistiría una abogada. Sin embargo, en el transcurso de aquella, hizo presencia también una trabajadora social.

37 En expediente digital. Documento: "Audiencia 19-Sept-2022 - ACTA DECLARACIÓN SEÑOR *****.pdf".

38 Al respecto, el Magistrado Sustanciador usó un lenguaje claro y directo con el agenciado en relación con las preguntas realizadas y las advertencias sobre su deber de declarar y las excepciones al mismo. Adicionalmente, tal diligencia fue acompañada por una abogada y una trabajadora social de la Defensoría del Pueblo, quienes velaron por el respeto de las garantías fundamentales del declarante.

39 Ibid., min. 6:49

41 Ibid., min 10:45.

42 Ibid., min 11:38.

43 Ibid., min. 12:16.

44 Ibid., min. 27:33.

45 Ibid., min. 24:34.

46 El actor indicó que vive con su abuela Elena y sus tíos Juan y Mateo. Ibid., min, 7:40.

47 Ibid., min. 22:57.

48 Ibid., min. 26:32.

49 Ibid., min. 35:33

50 Ibid., min. 37:11.

51 Ibid., min. 37:51.

52 Ibid., min. 46:25.

53 Ibid., min. 47:30.

54 El declarante indicó que el actor debe tomar un medicamento para la tiroides y dos que le

fueron recetados por psiquiatría. Ibid., min. 45:35.

55 En este punto, el agente oficioso refirió que cuando su agenciado asiste a fiestas de integración de la empresa, no se embriaga. Sin embargo, advirtió que no ha sido invitado a estas reuniones, sino que se entera por terceras personas.

56 Ibid., min. 01:00:46.

57 Ibid., min. 01:18:49.

58 Ibid., min. 40:05.

59 El testigo afirmó que solo tuvo conocimiento de las faltas en que incurrió el agenciado una vez el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 1127 del 28 de marzo de 2022, en la cual el Inspector de Trabajo negó la autorización de despido.

60 Ibid., min. 01:14:47.

61 Ibid., min. 55:44.

62 Ibid., min. 01:01:58.

63 Ibid., min. 01:33:34.

64 En: expediente digital. Documento: "T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep 2022 - signed".

65 Ibid., pág. 3.

66 Ibid., pág. 4.

67 Estas recomendaciones médicas han estado presentes en las valoraciones del 25 de febrero, 9 de marzo y 16 de junio de 2021, así como en la del 17 de marzo de 2022. Ibid., pág. 6.

68 Ibid., pág. 10.

69 En este punto, citó las quejas interpuestas por Erlinda, Tania, Ana María, Martha, Laura,

Valentina, Érika, Alejandra y Yaneth.

70 La Resolución 1127 de 2022 en la cual dicha autoridad negó el permiso pedido fue notificada en marzo de 2022.

71 En: expediente digital. Documento: "FUNDACIÓN *** _ Expediente T-8.632.668 _ Respuesta Requerimiento Oficio No. OPT-A-458_ 2022(10030738.1).pdf".

72 Ibid., pág. 1.

73 Ibid., pág. 5.

74 En: expediente digital. Documento: "EXP. T 8632668 CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO RAÚL - CORTE CONSTITUCIONAL (1).pdf".

75 Resolución No. 1127 del 28 de marzo de 2022. En: expediente digital. Documento: "T8632668 Resolución No. 1127 28 de marzo de 2022.pdf"., pág. 18.

76 En: expediente digital. Documento: "Respuesta Radicado Q- 1466999.pdf".

77 En: expediente digital. Documento: "*****.pdf".

78 Ley 1581 de 2012. Artículo 6°. Tratamiento de datos sensibles. Se prohíbe el Tratamiento de datos sensibles, excepto cuando: || a) El Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización; || b) El Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su autorización; || c) El Tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas garantías por parte de una fundación, ONG, asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización del Titular; || d) El Tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial; || e) El Tratamiento tenga una finalidad histórica, estadística o científica. En este evento deberán adoptarse las medidas conducentes a la supresión de

identidad de los Titulares.

79 En: expediente digital. Documento: "respuesta consulta.pdf".

80 En: expediente digital. Documento: "Concepto 04 2022 10 05 B.FDCPS.1.001-800-2022.pdf".

81 En: expediente digital. Documento: "Concepto Tutela - Uexternado - Exp. T-8.632.668.pdf".

82 En: expediente digital. Documento: "INTERVENCIÓN UNIVERSIDAD EXTERNADO - EXPEDIENTE T-8632668.pdf".

83 En: expediente digital. Documento: "Intervención PAIIS- Expediente T-8632668.pdf".

84 En: expediente digital. Documento: "AMICUS GAPI T- 8638668.pdf".

85 En: expediente digital. Documento: "Concepto Técnico relativo a la capacidad legal de PcD.pdf"

86 Al respecto, la interviniente citó como ejemplos, entre otros: proveer un entrenador laboral para que ayude al trabajador en condición de discapacidad a entender las convenciones sociales; indicarle a la persona en condición de discapacidad las áreas para mejorar de una forma justa y consistente; proveer un entrenamiento de sensibilidad sobre la conciencia de discapacidad en el lugar de trabajo; permitirle al trabajador con discapacidad que la asistencia a reuniones sociales, relacionadas con el trabajo, sea opcional; implementar el teletrabajo; permitir de diferentes maneras la comunicación de los trabajadores en condición de discapacidad con los otros empleados; y, comunicarle a la persona en condición de discapacidad de forma clara las expectativas, y las consecuencias si estas no se satisfacen. Ibid., pp. 6 y 7.

87 En: expediente digital. Documento: "intervención Expediente T-8632668 Universidad EAFIT.pdf".

88 En: expediente digital. Documento: "3. Rta. Fundacion Universitaria Konrad Lorenz.zip".

89 En: expediente digital. Documento: "Amicus curiae T-8632668.pdf".

90 En: expediente digital. Documento: "Oficio No. OPT-A-4582022- Asdown.pdf".

91 En: expediente digital. Documento: "2022 10 27 - Intervención ALCE Exp. T-8.632.668.pdf".

93 En: expediente digital. Documento: "Comentarios Traslado pruebas expediente T-8.632.668 ***.pdf".

94 Contestación al traslado de pruebas por parte de Almacenes ABC., pág. 21.

95 En: expediente digital. Documento: "FUNDACIÓN *** Expediente T-8.632.668 Pronunciamiento respecto de las pruebas.pdf".

96 En: expediente digital. Documento: "FUNDACIÓN *** _Expediente T-8.632.668 _ Pronunciamiento respecto al concepto de la Fundación Konrad Lorenz.pdf".

97 M.P. Hernán Correa Cardozo.

98 PRIMERO. SUSPENDER los términos para decidir el expediente de la referencia por un lapso de veinticinco (25) días, contados a partir de la notificación de esta providencia y, en los términos del último inciso del artículo 64 del Acuerdo 02 de 2015.

99 En: expediente digital. Documento: "Rta. *****.pdf".

100 En: expediente digital. Documento: "Rta. ****.pdf".

101 En: expediente digital. Documento: "Rta. *****.pdf".

102 La trabajadora afirmó que ha recibido capacitaciones sobre el trato con las personas con discapacidad. Sin embargo, en la reunión del Comité de Convivencia Laboral del 14 de marzo de 2020, manifestó no tener conocimiento que el agenciado estaba en condición de discapacidad. En: expediente digital. Documento: "3.6. Queja ***** 2022.pdf", pág. 13.

103 En: expediente digital. Documento: "Rta. ***** (correo 1).pdf".

104 En: expediente digital. Documento: "Rta. Juzgado 46 Penal Municipal con Función de

Control de Garantías de Bogotá.pdf”.

105 En: expediente digital. Documento: “Rta Fiscal 265 delegada Ante Jueces Penales Municipales.pdf”.

106 En: expediente digital. Documento: “Respuesta OPT-A-526 2022 Auto 07 octubre de 2022 (002) – signed”.

107 En: expediente digital. Documento: “FUNDACIÓN XYZ _ Expediente T-8.632.668 _ Respuesta Requerimiento Oficio No. OPT-A-526-2022.pdf”.

108 En: expediente digital. Documento: “Rta. Ministerio de Trabajo (correo 1).pdf”

109 En: expediente digital. Documento: “Rta SENA I C.E.(FRM) – 01-9-2022-069778-(1)-CORTE CONSTITUCIONAL CUMPLIMIENTO AUTO DE.tif”

110 En: expediente digital. Documento: “Rta. Universidad Nacional – Observatorio de Asuntos de Genero.pdf”.

111 En: expediente digital. Documento: “secretaria de la Mujer – Gobernacion de Antioquia .pdf”.

112 En: expediente digital. Documento: “Secretaria Distrital de la Mujer – Alcaldia de Bogota – Orfeo Rta Corte Constitucional.pdf”.

113 En: expediente digital. Documento: “Rta. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (después del traslado).pdf”.

114 En: expediente digital. Documento: “Anexo_PDF_RESPUESTA_2022004070437074100001_00001.pdf”.

115 Al respecto, la entidad citó la Sentencia T-141 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa.

116 En: expediente digital. Documento: “Rta. Universidad del Bosque – Facultad Psicología l.pdf”.

117 En: expediente digital. Documento: “Andrea Parra – Abolición de Lógicas de Castigo y

Encierro – 2022 10 27 – Intervención ALCE Exp. T-8.632.668.pdf”.

118 En: expediente digital. Documento: “Ejecutiva Asdown Colombia – OPT-A-526-2022.pdf”.

120 En: expediente digital. Documento: “Rta. Liga Colombiana de Autismo (después del traslado).pdf”.

121 En: expediente digital. Documento: “Asociacion Autistas de Colombia – Concepto Corte Cnal Autismo.pdf”.

122 En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668 – Respuesta Profamilia.pdf”.

123 En concreto, el Juzgado 62 Penal Municipal con Función de Control de Garantías y el Juzgado Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C.

124 En: expediente digital. Documento: Oficio No. OPT-A-505/2022.

125 En: expediente digital. Documento: “***** – Respuesta OPT-A-528 2022 Traslado pruebas 28 oct 2022 .pdf”.

126 En: expediente digital. Documento: “***** – Respuesta OPT-A-528 2022 Traslado pruebas 28 oct 2022 .pdf”.

127 Ley 361 de 1997. Artículo 26. [...] No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

128 Consideraciones parcialmente retomadas de las Sentencias T-743 de 2017, T-781 de 2021 y T-394 de 2021, todas con ponencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado.

129 Decreto 2591 de 1991. Artículo 10. “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”.

130 De conformidad con los artículos 46 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, el Defensor del Pueblo o los personeros municipales pueden interponer acciones de tutela para proteger los derechos fundamentales de terceros.

131 Decreto 2591 de 1991. Artículo 10. “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”.

132 Sentencia SU-150 de 2021, M.P. Alejandro Linares Cantillo.

133 Sentencia SU-508 de 2020, MM.PP. Alberto Rojas Ríos y José Fernando Reyes Cuartas. Reitera, entre otras, las sentencias T-014 de 2017, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; y, T-200 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

134 Sentencia T-493 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell. Retomado de la Sentencia SU-150 de 2021, M.P. Alejandro Linares Cantillo.

135 “No obstante, este Tribunal también ha reseñado que, a pesar de que dicha ratificación no es un requisito indispensable para facultar la actuación del agente oficioso en materia de tutela, cuando ella se presenta, tal circunstancia convalida la gestión adelantada por el agente y, en consecuencia, le otorga legitimación en la causa por activa”. (Negrilla fuera del texto). Fundamento jurídico 40. Ibid.

136 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

137 Acción de tutela. En: expediente digital. Documento: “1-2021-00148 DEMANDA.pdf”, pág. 1.

138 Ley 1996 de 2019. Artículo 6°. PRESUNCIÓN DE CAPACIDAD. Todas las personas en condición de discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y tienen capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usan o no apoyos para la realización de actos jurídicos. || En ningún caso la existencia de una discapacidad podrá ser motivo para la restricción de la capacidad de ejercicio de una persona. || La presunción aplicará también para el ejercicio de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad, protegiendo su vinculación e inclusión laboral.

139 Diligencia de recepción de testimonio del 19 de septiembre de 2022, min. 26:32

140 Ver sentencias T-1015 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis; T-780 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-373 de 2015 y T-098 de 2016 ambas con ponencia de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras.

141 Artículo 86 de la Carta. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

142 Artículo 1° del Decreto 2591 de 1991. Objeto. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este Decreto. Todos los días y horas son hábiles para interponer la acción de tutela.

143 En la Sentencia T-290 de 1993, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, la Corte diferenció los conceptos de subordinación e indefensión de la siguiente manera: “la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social

determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”.

144 Sentencias T-1000 y T-1086 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

145 Sentencia C-934 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

146 Contrato de trabajo del 2 de septiembre de 201. En expediente digital. Documento: “1. Contrato Laboral y otrosies.pdf”, pág. 1.

148 Ley 1618 de 2013. Artículo 13. Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: [...]

149 Por ejemplo, la intervención de la Universidad de Los Andes – Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social y la Organización Abolición de Lógicas de Castigo y Encierro.

150 Sentencia SU-961 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

151 Artículo 86 de la Constitución Política de Colombia.

152 Ver sentencias T-148 de 2019, T-608 de 2019 y T-117 de 2020, todas con ponencia de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado.

153 Sentencias T-373 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-313 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

154 Sentencia T-662 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

155 Sentencias T-406 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-092 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-418 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; T-550 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo y T-271 de 2018, Luis Guillermo Guerrero Pérez.

156 Sentencia T-096 de 2022, M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar. Retomado de las sentencias SU-049 de 2017 T-188 de 2017, ambas con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa.

157 Ver al respecto las sentencias T-401 de 2017 y T-163 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, ambas con Ponencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado; T-328 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-456 de 2004, M.P. Jaime Araujo Rentería; T-789 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; y T-136 de 2001, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, entre otras.

158 Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

159 Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: || 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.

160 Sentencias T-240 de 2022, M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera y T-350 de 2022, M.P. Hernán Correa Cardozo.

161 Ibid.

162 Según la Sentencia T-575 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo, las personas en condición de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional.

163 En: expediente digital. Documento: “comprimido-compendio historia médica.pdf”.

164 Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa. Tomado de: Sentencia T-052 de 2020, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

165 Ver entre otras las Sentencias T-829 de 2004 M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, T-447 de 2014 M.P. María Victoria Calle Correa y T-096 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

166 Palacios, Agustina. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad”. (2008).

167 Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas en condición de discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

168 Sentencia C-804 de 2009, M.P. María Victoria Calle Correa.

169 Sentencia C-293 de 2010, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

170 Sentencia C-052 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

171 Sentencia T-352 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

172 Palacios, Agustina. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad”. (2008). Pp. 103 y 104.

173 Palacios, Agustina. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad”. (2008). P. 313.

174 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. Artículo 3°. Principios generales. Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas en condición de discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

175 Sentencia T-573 de 2016, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

177 Sentencia C-458 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

178 Ibid.

179 Sentencia C-066 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

180 Sentencia C-149 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

181 Sentencia C-147 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

182 Por la cual se dictan normas para la protección de las personas en condición de discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados”

183 Ley 1306 de 2009, artículo 3°. Principios: En la protección y garantía de los derechos de las personas en condición de discapacidad mental se tomarán en cuenta los siguientes principios: a) El respeto de su dignidad, su autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y su independencia; b) La no discriminación por razón de discapacidad; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas en condición de discapacidad mental como parte de la diversidad y la condición humana; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad mental; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad mental y de su derecho a preservar su identidad. Estos principios tienen fuerza vinculante, prevaleciendo sobre las demás normas contenidas en esta Ley.

184 Según esta teoría, una vez que se ha constatado la existencia de la diversidad funcional del individuo, el juez decreta que su voluntad sea sustituida por la de alguien más, cuya labor consistirá en tomar las decisiones que representen el mejor interés de la persona cuya protección se le ha encomendado. En: Lara Chagoyán. Estado de interdicción, modelos legales sobre discapacidad e interpretación conforme: un caso víctima. En: Isonomía No. 42, abril de 2015, pág. 177.

185 ONU. Comité sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. Observaciones finales sobre el Informe Inicial a Colombia. 31 de agosto de 2016.

186 “Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas en condición de discapacidad mayores de edad”

187 Lara Chagoyán. Estado de interdicción, modelos legales sobre discapacidad e interpretación conforme: un caso víctima. En: Isonomía No. 42, abril de 2015, pág. 177.

188 Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. Artículo 12. 1. Los Estados Partes reafirman que las personas en condición de discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica. 2. Los Estados Partes reconocerán que las personas en condición de discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida. 3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas en condición de discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica. 4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas. 5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas en condición de discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

189 Ley 1996 de 2019. Artículo 8°. Ajustes razonables en el ejercicio de la capacidad legal. Todas las personas en condición de discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos. La capacidad de realizar actos jurídicos de manera independiente se presume. || La necesidad de ajustes razonables para la comunicación y comprensión de la información, no desestima la presunción de la capacidad para realizar actos jurídicos de manera independiente.

190 Artículo 15 de la Ley 1996 de 2019.

191 Artículo 32 de la Ley 1996 de 2019.

192 Artículo 21 de la Ley 1996 de 2019.

193 Cámara de Representantes de la República de Colombia. Exposición de motivos Ley 1996 de 2019. Gaceta 613 de 2017, consultada por última vez el 8 de octubre de 2019. Disponible en línea en: http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2017/gaceta_613.pdf

194 M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

195 En este punto, la Corte señaló que dicha norma no vulneró la reserva de ley estatutaria porque a pesar de que regula una de las aristas del derecho fundamental a la personalidad jurídica, como lo es la capacidad de goce y ejercicio, incorpora medidas y mecanismos dirigidos a favor de las personas en condición de discapacidad para el ejercicio de aquel derecho. Por lo tanto, no hay una afectación al núcleo esencial del derecho fundamental a la personalidad jurídica. De allí que, el Legislador no haya desconocido los mandatos de los artículos 152 y 153 de la Constitución.

196 Sentencia C-022 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

197 Sentencia T-352 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Retomado de: Sentencia C-022 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

198 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

199 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

200 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

201 M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

202 Sentencia T-352 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

203 Algunos fundamentos jurídicos de este capítulo fueron traídos de la Sentencia T-629 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

204 BOBBIO, Norberto. El tiempo de los derechos. Editorial Sistema. Madrid, 1991., pp. 40 a 45.

205 Sentencia T-629 de 2010. M.P. Juan Carlos Henao Pérez. “por las cuales se coarta o excluye a una persona o grupo de personas del ejercicio de un derecho o del acceso a un determinado beneficio”.

206 Sentencia T-291 de 2009. M.P. Clara Elena Reales Gutiérrez. “aplicación de normas aparentemente neutras, pero que en la práctica generan un impacto adverso y desproporcionado sobre un grupo tradicionalmente marginado o discriminado”.

207 Sentencia T-629 de 2010. M.P. Juan Carlos Henao Pérez

208 Sentencia C-458 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

209 Sentencia C-804 de 2009. M.P. María Victoria Calle.

210 PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. CERMI. Madrid, 2008, pág. 123

211 Ibid., pág. 69.

212 El artículo 3.6 de la Ley 1996 de 2019 recogió tal definición. Al respecto, señaló que son ajustes razonables “aquellas modificaciones y adaptaciones que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas en condición de discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones que las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

213 Artículo 5.3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad.

214 ONU. Comité sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. UN Doc. CRPD/C/GC/2. Observación General No. 2 Art. 9 Accesibilidad.

215 Artículo 1° de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

216 1. Adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas, según el artículo 4° de la Ley 1346 de 2009.

217 2. La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas en condición de discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.

218 4. Incorporar en su presupuesto y planes de inversiones, los recursos necesarios destinados para implementar los ajustes razonables que se requieran para que las personas en condición de discapacidad puedan acceder a un determinado bien o servicio social, y publicar esta información para consulta de los ciudadanos.

219 3. Asegurar que en el diseño, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación de sus planes, programas y proyectos se incluya un enfoque diferencial que permita garantizar que las personas en condición de discapacidad se beneficien en igualdad de condiciones y en términos de equidad con las demás personas del respectivo plan, programa o proyecto.

220 6. Tomar las medidas tendientes a incentivar y orientar las estrategias de cooperación internacional e inversión social privada para generar programas y proyectos tendientes a mejorar las condiciones de las personas en condición de discapacidad, así como en la implementación de ajustes razonables y acciones de inclusión social de las personas en condición de discapacidad, bajo la coordinación de la agencia colombiana de cooperación internacional o quien haga sus veces.

221 7. Implementar los mecanismos necesarios para garantizar la participación plena de las personas en condición de discapacidad en la formulación de las diferentes políticas públicas.

222 8. Todos los Ministerios, en concordancia con la directriz del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, elaborarán un plan

interinstitucional en un término no mayor a dos (2) años en el que, se determinen los recursos requeridos para la protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad. El Gobierno Nacional apropiará los recursos necesarios en concordancia con el Acto Legislativo número 03 de 2011.

223 9. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, elaborarán anualmente los estudios económicos requeridos que permitan establecer progresivamente, en el marco fiscal de mediano plazo, los montos de los recursos necesarios a incluir dentro del presupuesto nacional destinados al cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos que garanticen el ejercicio total y efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad. En concordancia con las obligaciones adquiridas por Colombia en los numerales 1° literal a, y 2°, del artículo 4°, Ley 1346 de 2009.

224 10. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local incluirán en sus presupuestos anuales, en forma progresiva, en el marco fiscal a mediano plazo, las partidas necesarias para hacer efectivas las acciones contenidas en favor del ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad.

226 11. El Ministerio del Interior, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y el Ministerio de Trabajo, o quienes hagan sus veces dispondrán los mecanismos necesarios para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

227 12. El Departamento Nacional de Planeación (DNP) adoptará las medidas pertinentes para que cuando las familias tengan una o varias personas en condición de discapacidad, el puntaje en la clasificación socioeconómica esté acorde al tipo de discapacidad y al grado de deficiencia otorgado por la instancia autorizada, con el fin de que se facilite el registro de estos grupos familiares en el Sisbén y en consecuencia el acceso a los programas sociales.

228 13. Las administraciones territoriales deben incluir en sus planes de desarrollo acciones para fortalecer el Registro de Localización y Caracterización de las Personas en condición de discapacidad (Rlcpcd), integrado al Sistema de Información de la Protección Social (Sispro), e incorporar la variable discapacidad en los demás sistemas de protección social y sus registros administrativos.

229 Ley Estatutaria 1618 de 2013. Artículo 6°. Deberes de la sociedad. Son deberes de la

familia, las empresas privadas, las organizaciones no gubernamentales, los gremios y la sociedad en general: || 1. Integrar las veedurías locales y municipales. || 2. Las empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las Cámaras de Comercio, los sindicatos y organizaciones de personas en condición de discapacidad integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas en condición de discapacidad. || 3. Promover, difundir, respetar y visibilizar el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas en condición de discapacidad. || 4. Asumir la responsabilidad compartida de evitar y eliminar barreras actitudinales, sociales, culturales, físicas, arquitectónicas, de comunicación, y de cualquier otro tipo, que impidan la efectiva participación de las personas en condición de discapacidad y sus familias. || 5. Participar en la construcción e implementación de las políticas de inclusión social de las personas en condición de discapacidad. || 6. Velar por el respeto y garantía de los derechos de las personas en condición de discapacidad. || 7. Denunciar cualquier acto de exclusión, discriminación o segregación contra las personas en condición de discapacidad.

230 M.P. Mauricio González Cuervo.

231 M.P. Juan Carlos Henao.

232 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

233 M.P. Diana Fajardo Rivera.

234 Sentencia T-468 de 2018, M.P. Diana Fajardo Rivera.

235 Sentencia T-352 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

236 Ratificado por Colombia el 7 diciembre 1989.

237 Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad. Artículo 27. Trabajo y empleo. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas en condición de 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 en condición de discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran 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; b) Proteger los derechos de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas en condición de discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas en condición de discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas en condición de discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas en condición de 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 en condición de discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran 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; b) Proteger los derechos de las personas en condición de discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas en condición de discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y

sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas en condición de discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas en condición de discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

238 Ley 361 de 1997. Artículo 24. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías: || a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación; || b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad; || c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

239 Ley 361 de 1997. Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad, mientras esta subsista. ||PARÁGRAFO. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas en condición de discapacidad comprobada no inferior al 25%.

240 Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

241 Según el citado decreto, si el número total de trabajadores de la planta de personal

oscila entre 1 y 30, el número mínimo de trabajadores en condición de discapacidad exigido es de 1; si tiene entre 31 y 100 trabajadores, es necesario contar con dos personas en condición de discapacidad; entre 101 y 150, es de 3; entre 151 y 200, de cuatro trabajadores; y, si la empresa cuenta con más de 200 trabajadores en su planta de personal, deberá tener vinculados al menos a cinco en condición de discapacidad.

242 Sentencia C-076 de 2006, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

243 Ver: Sentencia T-340 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

244 M.P. María Victoria Calle Correa.

245 Cfr. Sentencias C-898 de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa y C-282 de 2007. MP. Álvaro Tafur Galvis.

246 Cfr. Sentencia T-882 de 2006. MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

247 Cfr. Sentencias C-898 de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-541 de 2014. MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y T-007 de 2019. MP. Diana Fajardo Rivera. Tomado de: Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

248 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

249 Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 21 de febrero de 2021. M.P. Ana María Muñoz Segura. Rad. 78503. Reiterado en Sentencia del 2 de noviembre de 2021. M.P. Ana María Muñoz Segura. Rad. 83523.

250 DANE. Mercado laboral de las personas en condición de discapacidad. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>. Consultado el 16 de noviembre de 2022.

251 Así, por ejemplo, según la Fundación de Inclusión Laboral ConTrabajo, los empleadores podrían : (i) proveer un entrenador laboral para que ayude al trabajador a entender las convenciones sociales y facilite la revisión de su desempeño de reuniones; (ii) indicar las áreas para mejorar de manera justa y consistente; (iii) permitir que la asistencia a reuniones sociales, relacionadas con el trabajo, sea opcional; (iv) comunicar claramente las

expectativas, y las consecuencias si estas no son satisfechas; (v) anticipar debidamente las reuniones a realizar, especialmente cuando el empleado necesita proveer información al resto del grupo; y, (iv) entre otras. Arias, C (2021) Fundación de Inclusión Laboral ConTrabajo, Chile. Recuperado de: <https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/ajustesrazonables/#:~:text=Los%20ajustes%20razonables%20son%20adecuaciones,a%20la%20participaci%C3%B3n%20y%20acceso.>

252 Ley 1996 de 2019. ARTÍCULO 8°. Ajustes razonables en el ejercicio de la capacidad legal. Todas las personas en condición de discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos. La capacidad de realizar actos jurídicos de manera independiente se presume. || La necesidad de ajustes razonables para la comunicación y comprensión de la información, no desestima la presunción de la capacidad para realizar actos jurídicos de manera independiente.

253 Sobre el alcance del concepto “ajustes razonables” consultar la publicación “De la exclusión a la igualdad” de la Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/toolaction/handbookspanish.pdf>. Consulta efectuada el 3 de mayo de 2017.

254 Algunos fundamentos de este capítulo fueron parcialmente retomados de las Sentencias T-967 de 2014 y T-388 de 2018, ambas con ponencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado.

255 C-776 de 2010, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.

256 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), párrafo 118.

257 Sentencia T-388 de 2021, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

258 Algunos sostienen que esta Declaración no forma parte del bloque de constitucionalidad ya que no es un convenio internacional. Sin embargo, sus principios y definiciones constituyen elementos trascendentes para la interpretación de los derechos de la mujer, con fundamento en la forma expansiva los derechos fundamentales.

259 Ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

260 Ratificada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

261 Ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

262 Cuyo contenido es reproducido por el artículo 1º de la Convención Interamericana de Belém do Pará.

263 Definición posteriormente reiterada, en lo esencial, en el párrafo 113 de la Cuarta Conferencia de Beijing y por los artículos 1º y 2º de la Convención Interamericana de Belém do Pará.

264 Convención Interamericana de Belém do Pará. Artículo 3.

265 Convención Interamericana de Belém do Pará. Artículo 6.

266 Constitución Política. Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. || El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

267 Sentencia C-667 de 2006, M.P. Jaime Araujo Rentería.

268 Por ejemplo, las Leyes 825 de 1993 y 1232 de 2008, por medio de las cuales se protege a la Mujer Cabeza de Familia, entre otras.

269 Por ejemplo, la protección de estabilidad laboral reforzada a la mujer en embarazo, a través de vía jurisprudencial, consolidada mediante la sentencia SU-070 de 2013, M. P. Alexei Julio Estrada. Y la Ley 1468 de 2011, por la cual se amplió la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas.

270 Por ejemplo, Ley 581 de 2000 o “Ley de Cuotas”, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución.

271 Aunque en este aspecto las medidas son tímidas, se puede nombrar por ejemplo la sentencia T-732 de 2009, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto, en la que la Corte reiteró el derecho a la autodeterminación reproductiva, según el cual se reconoce, respeta y garantiza la facultad de las personas de decidir libremente sobre la posibilidad de procrear o no, cuándo y con qué frecuencia. Además, resaltó la importancia de tal derecho para las mujeres en la medida en que la determinación de procrear o abstenerse de hacerlo incide directamente sobre su proyecto de vida pues es en sus cuerpos en donde tiene lugar la gestación.

272 Por ejemplo, las Leyes 823 de 2003, Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y Ley 731 de 2002, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

273 Entre las leyes que se regulan de alguna manera la violencia contra la mujer pueden verse:

Ley 1639 de 2013, por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000.

Ley 1542 de 2012, que tiene por objeto garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer y eliminar el carácter de querellables y desistibles de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.

Decreto Ley 164 de 2010, por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada “Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.

Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Ley 882 de 2004, por medio de la cual se modifica el artículo 229 de la Ley 599 de 2000.

Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano.

Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

274 Artículo 2°. Definición de violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

275 Artículo 3°. Concepto de daño contra la mujer. Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones de daño:

a. Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

b. Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

c. Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d. Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

276 Artículo 9 ° y siguiente.

277 Artículo 4. Criterios de Interpretación. Los principios contenidos en la Constitución Política, y en los Tratados o Convenios Internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, las demás leyes, la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación.

278 Artículo 6°. Sobre los principios para la interpretación y aplicación de la Ley 1257 de 2008. || Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos. || Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos. || Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres. || Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización. || Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas. || Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles atención integral. || No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional. || Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

279 Sentencia T-878 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

280 En la Sentencia SU-380 de 2021, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, la Corte estableció que la violencia contra la mujer puede presentarse en cualquier escenario. Para que aquella se configure, es necesario que converjan tres elementos, a saber: “a) El sexo de quien sufre la violencia y de quien la ejerce: la ejercen los hombres sobre las mujeres. b) La causa de esta violencia: se basa en la desigualdad histórica y universal, que ha situado en una posición de subordinación a las mujeres respecto a los hombres. c) La generalidad de los ámbitos en que se ejerce: todos los ámbitos de la vida, ya que la desigualdad se cristaliza en la pareja, familia, trabajo, economía, cultura política, religión, etc.”

281 Ley 1257 de 2008. Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral [...] Parágrafo. || Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: ||1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. || 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. || 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

282 Párr. 30.

283 M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

284 Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

285 Sentencia T-145 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

286 Sentencia T-878 de 2014 MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

287 Ibid.

288 Ibid.

289 Ibid.

290 Sentencia T-239 de 2018 MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

291 Fundamentos jurídicos parcialmente retomados de la Sentencia T-187 de 2021, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

292 Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

293 Ley 361 de 1997. Artículo 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. || No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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

294 Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

295 Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

296 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

297 Reglas recopiladas en la Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

298 Cfr. Sentencia T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

299 Sentencias T-453 de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo y T-434 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera. Recogido de la Sentencia SU-087 de 2022, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

300 Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo, y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

301 Sentencia SU-380 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

303 Dictamen de pérdida de capacidad laboral del agenciado. En: expediente digital. Documento: “comprimido-compendio historia médica.pdf”, pág. 5.

304 Código Penal. Artículo 226. INJURIA POR VÍAS DE HECHO. En la misma pena prevista en el artículo 220 incurrirá el que por vías de hecho agravie a otra persona.

305 Aquella se dio debido a la queja interpuesta por la trabajadora Erlinda de la tienda Ecocafé.

306 Aquella fue realizada debido a la queja presentada por la trabajadora Valentina.

307 Esta diligencia fue hecha por las quejas formuladas por Yaneth y Alejandra.

308 Aquella, en respuesta a la queja de Érika.

309 Aquella se dio debido a la queja interpuesta por la trabajadora Erlinda de la tienda Ecocafé.

310 Aquella, en respuesta a la queja de Érika

311 Quejas presentadas por Laura, Tania, Martha y Ana María

312 Aquella fue realizada debido a la queja presentada por la trabajadora Valentina.

313 Ibid.

314 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: [...] 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. [...] 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o

reglamentos. [...]”.

315 Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: 1. Respeto y subordinación a los superiores. 2. Respeto a sus compañeros de trabajo. 3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores. 4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa. 5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. 6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. 7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general. 8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

316 Sentencia T-016 de 2022, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

317 Ibid. Tomado de: COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL (2018). Construcción de la Justicia de Género en Colombia. El Influjo de los Estereotipos, págs.16-17.

318 Respuesta de Almacenes ABC al Auto de pruebas del 5 de septiembre. En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep. 2022 – signed.pdf”, pág. 2.

319 Al respecto, el artículo 19 de la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad señala que: “Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad [...]”

320 Respuesta de la Fundación XYZ al Auto de pruebas del 7 de octubre. En: expediente digital. Documento: “FUNDACIÓN *** _ Expediente T-8.632.668 _ Respuesta Requerimiento

Oficio No. OPT-A-526-2022.pdf"., pág. 1.

321 “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”.

322 La Sentencia T-826 de 2004, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes recordó que las personas en condición de discapacidad han sufrido una historia de discriminación caracterizada por el aislamiento y la segregación.

323 Ley 1618 de 2013. Artículo 2. Numeral 3. “3. Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”.

324 Respuesta de Almacenes ABC. al Auto de pruebas del 5 de septiembre. En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal. Sep. 2022 – signed.pdf”., pág. 2.

325 Cfr. Sentencia C-107 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

326 Respuesta de la Fundación XYZ al Auto de pruebas del 7 de octubre. En: expediente digital. Documento: “FUNDACIÓN *** Expediente T-8.632.668 _ Respuesta Requerimiento Oficio No. OPT-A-526-2022.pdf”., pág. 11.

327 Pár. 67. Lit. b.

328 Respuesta de la Fundación XYZ al Auto de pruebas del 5 de septiembre. En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep 2022 – signed.pdf”, pág. 6

329 Respuesta de la Fundación XYZ al Auto de pruebas del 7 de octubre. En: expediente digital. Documento: “FUNDACIÓN *** _ Expediente T-8.632.668 _ Respuesta Requerimiento Oficio No. OPT-A-526-2022.pdf”., pág. 6.

330 En concreto: Erlinda, Érika Buitrago Martínez, Tania, Laura, Ana María, Valentina, Alejandra y Yaneth.

331 Por ejemplo, la trabajadora Valentina manifestó que en el momento en que ocurrieron los hechos, estaba presente un compañero empacador. Queja presentada por Valentina. En: expediente digital. Documento: “3.4. Queja ***** 2021.pdf”. Pág. 1.

332 Sentencia T-184 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa. Reiterado en Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

333 Artículo 1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem do Para” y artículo 2° de la Ley 1257 de 2008.

334 Así, la denuncia instaurada por Erlinda el 28 de marzo de 2016 fue tramitada el 5 de abril del mismo año; las de Laura del 6 de febrero de 2017, Tania del 14 de febrero de 2017, Martha, y Ana María del 15 de febrero de 2017, fueron tramitadas a través del Comité de Convivencia Laboral del 3 de marzo de 2017; la de Érika del 15 de diciembre de 2019 fue gestionada el 30 del mismo mes y año; la de Valentina del 9 de agosto de 2021, el 12 siguiente; y, las quejas presentadas por Yaneth y Alejandra el 25 de febrero de 2022, fueron tramitadas el 28 siguiente. En: expediente digital. Carpeta: “3. Procedimientos disciplinarios *****.zip”.

335 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: [...] 16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

337 Comentarios al traslado de pruebas del 1 de noviembre de 2022. En: expediente digital. Documento: “Respuesta OPT-A-528 2022 Traslado pruebas 28 oct 2022 – signed.pdf”., pág. 3.

338 Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Y Sentencia T-878 de 2014 MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

339 Respuesta de Almacenes ABC al Auto de pruebas del 5 de septiembre de 2022. En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep 2022 – signed.pdf”., pág. 10.

340 Respuesta de Almacenes ABC al Auto de pruebas del 7 de octubre. En: expediente digital. Documento: "Respuesta OPT-A-526 2022 Auto 07 octubre de 2022 (002) - signed.pdf"., pág. 16.

341 Ibid., pág. 18.

342 Ibid., pág. 4.

343 Ibid., pág. 22.

344 Ley 1996 de 2019. Artículo 62. El Gobierno nacional, en un plazo máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, deberá emitir los decretos reglamentarios con el fin de cumplir las medidas ordenadas en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 que permitan garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, en su intervención, el Ministerio del Trabajo el Gobierno Nacional aún no ha emitido la mencionada regulación. En: expediente digital. Documento: "EXP. T 8632668 CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO ***** - CORTE CONSTITUCIONAL (1).pdf".

345 Respuesta de Almacenes ABC al Auto del 7 de octubre. En: expediente digital. Documento: "Respuesta OPT-A-526 2022 Auto 07 octubre de 2022 (002) - signed.pdf".

346 Respuesta de Fundación XYZ al Auto del 7 de octubre. En: expediente digital. Documento: "FUNDACIÓN *** _ Expediente T-8.632.668 _ Respuesta Requerimiento Oficio No. OPT-A-526-2022.pdf".

347 Según el Acta del Comité de Convivencia Laboral del 3 de marzo de 2017, "RAÚL manifiesta que no sabe porque (sic) está ahí". En: expediente digital. Documento: "3.2. Quejas ****, ***** y ***** 2017.pdf".

348 Diligencia de descargos del 5 y 12 de abril de 2016, 20 de diciembre de 2019, 12 de agosto de 2021 y 12 y 28 de febrero de 2022. En: expediente digital. Documento: "3. Procedimientos disciplinarios *****.pdf".

349 Diligencia Administrativa Laboral del 14 de febrero de 2019. En: expediente digital. Documento: "12. Diligencia administrativa Min Trabajo 14 de febrero de 2022.pdf", pág. 2.

350 En ese sentido, por ejemplo, la Asociación Autistas de Colombia precisó que las personas con trastorno del espectro autista pueden presentar diferencias en comunicación y socialización, patrones de conducta restringidos e intensos y las diferencias en la sensibilidad sensorial. En: expediente digital. Documento: “Asociación Autistas de Colombia – Concepto Corte Cnal Autismo.pdf”, pág. 2.

351 Aquella se dio debido a la queja interpuesta por la trabajadora Erlinda de la tienda Ecocafé.

352 Aquella fue realizada debido a la queja presentada por la trabajadora Valentina.

353 Esta diligencia fue hecha por las quejas formuladas por Yaneth y Alejandra.

354 Aquella, en respuesta a la queja de Érika.

355 Aquella se dio debido a la queja interpuesta por la trabajadora Erlinda de la tienda Ecocafé.

356 Aquella, en respuesta a la queja de Érika

357 Quejas presentadas por Laura, Tania, Martha y Ana María

358 Aquella fue realizada debido a la queja presentada por la trabajadora Valentina.

359 Ibid.

360 FINSTERBUSCH ROMERO, Christian. La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo con el enfoque social de derechos humanos. *Ius et Praxis*, 2016, vol. 22, no 2, p. 227-252.

362 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 120. “<Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos”.

363 Respuesta de Almacenes ABC al Auto del 5 de septiembre de 2022. En: expediente

digital. Documento: "T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep 2022 - signed.pdf", pág. 22.

364 Intervenciones de la Asociación Autistas de Colombia y Asdown Colombia.

365 Respuesta de Almacenes ABC al Auto del 7 de octubre de 2022. En: expediente digital. Documento: "Respuesta OPT-A-526 2022 Auto 07 octubre de 2022 (002) - signed.pdf", pág. 18.

366 Ley 1996 de 2019. Artículo 3.6. "Ajustes razonables. Son aquellas modificaciones y adaptaciones que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones que las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

Ley 1346 de 2009. Artículo 2. "Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

Ver al respecto la Sentencia T-340 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

367 En la Sentencia C-107 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte señaló que el trabajo no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada.

368 Pliego de descargos del 12 de agosto de 2021. En: expediente digital. Documento: "3.4. Queja ***** 2021.pdf", pág. 6.

369 Terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa. En: expediente digital. Documento: "3.7 Terminación por justa causa ***** ago 2021.pdf", pág. 1. Ese documento precisa que, al respecto, indicó que el trabajador manifiesta de manera inadecuada su deseo de no continuar con sus actividades laborales y que evade las funciones de limpieza de carros a la entrada del almacén.

370 Dictamen de pérdida de capacidad laboral del agenciado del 20 de mayo de 2021. En: expediente digital. Documento: “comprimido-compendio historia médica *****.pdf”, pág. 13.

371 Respuesta de la Almacenes ABC al Auto del 5 de septiembre de 2022. En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep 2022 – signed”, pág. 15.

372 Ley 1618 de 2013. Artículo 13. [...] 3. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá: [...] c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas en condición de discapacidad;

373 Respuesta de Almacenes ABC al Auto del 5 de septiembre de 2022. En: expediente digital. Documento: “T-8.632.668. ***** Respuesta Auto Corte Cnal Sep 2022 – signed”, pág. 3.

374 Respuesta de Almacenes ABC al Auto del 7 de octubre de 2022. En: expediente digital. Documento: “Respuesta OPT-A-526 2022 Auto 07 octubre de 2022 (002) – signed”, pág. 8.

375 Testimonio de Yaneth en el Acta de Comité de Convivencia Laboral del 14 de marzo de 2022. En: expediente digital. Documento: “3.6. Queja *****-***** 2022.pdf”, pág. 13.

376 La señora Érika indicó en la reunión del Comité de Convivencia Laboral del 30 de diciembre de 2019 que había tenido un inconveniente con Lorena -otra compañera de la Fundación-. Al respecto, afirmó que aquella la empujó contra unos carros y, por eso, le respondió con palabras desobligantes. En: expediente digital. Documento: “3.3. Caso ***** Dic 2019.pdf”, pág. 8.

377 Sentencia T-352 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

378 FINSTERBUSCH ROMERO, Christian. La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos. *Ius et Praxis*, 2016, vol. 22, no 2, p. 227-252.