Función Pública

Sentencia 040 de 2018 Corte Constitucional

Sentencia SU040/18

Referencia: Expediente T-5.692.280

AcciÃ³n de Tutela instaurada por MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s contra la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡ D.C y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡.

Magistrada Ponente:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

BogotÃ¡, diez (10) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Alejandro Linares Cantillo -quien la preside-, Carlos Bernal Pulido, Diana Fajardo Rivera, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez, Antonio JosÃ© Lizarazo, Gloria Stella Ortiz Delgado, Cristina Pardo Schlesinger, JosÃ© Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas RÃos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y especÃficamente las previstas en los artÃculos 86 y 241 numeral 9Â° de la ConstituciÃ³n PolÃtica, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el trÃ¡mite de revisiÃ³n del fallo de tutela proferido en Ãºnica instancia el veinticuatro (24) de junio de dos mil diecisÃ©is (2016), por el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de BogotÃ¡. Conforme a lo consagrado en los artÃculos 86 de la ConstituciÃ³n PolÃtica y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de SelecciÃ³n NÃºmero Ocho de la Corte Constitucional eligiÃ³, para efectos de su revisiÃ³n, el asunto de la referencia.[1]

I. ANTECEDENTES

El 16 de diciembre de 2016, la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n[2] profiriÃ³ la sentencia T-723, mediante la cual concediÃ³ el amparo de los derechos fundamentales a la salud, al mÃnimo vital, a una vida digna, al trabajo, a la igualdad y a la estabilidad laboral de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s. En esa oportunidad, la Sala de RevisiÃ³n declarÃ³ la existencia de un contrato laboral entre ella y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, hoy en liquidaciÃ³n. Adicionalmente, ordenÃ³ a esta entidad o en su defecto a la que se encargue de realizar sus funciones, que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n de ese fallo, procediera a reintegrar a la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s al cargo que venÃa desempeÃ±ando o en uno similar y a pagarle el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. AdvirtiÃ³ ademÃ¡s a la entidad demandada que no puede, bajo el argumento de encontrarse en proceso de liquidaciÃ³n, sustraerse al cumplimiento de esta orden a travÃ©s de un acto administrativo que declare su imposibilidad para cumplirla. En caso de no ser posible el reintegro en el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, la AdministraciÃ³n Distrital deberÃ¡ reubicarla en la entidad que considere pertinente.

Mediante Auto 263 de 2017 y atendiendo la solicitud de aclaraciÃ³n del apoderado del Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, en liquidaciÃ³n, la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n[3] accediÃ³ a aclarar el numeral tercero de la parte resolutiva de la Sentencia T-723 de 2016, en el entendido que el reintegro de la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s deberÃ¡ efectuarse en la entidad que de acuerdo con los actos administrativos que regulan la liquidaciÃ³n del Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, se haya seÃ±alado o creado para asumir sus funciones. Este reintegro deberÃ¡ realizarse atendiendo a la naturaleza jurÃdica de la entidad previamente indicada. Si Ã©sta permite la vinculaciÃ³n a travÃ©s de un contrato laboral, como lo indicÃ³ la sentencia, se realizarÃ¡ a travÃ©s de dicha figura; de lo contrario, deberÃ¡ vincularse en un cargo de carrera en provisionalidad. En ningÃºn caso el reintegro se harÃ¡ en un cargo en carrera, toda vez que la accionante no ha participado en concurso alguno para acceder al mismo. Finalmente, el salario y sus correspondientes prestaciones, se deberÃ¡n reconocer en un valor equivalente al que la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s venÃa percibiendo como operador de recepciÃ³n en la lÃnea de emergencias 1, 2, 3.

En cumplimiento de la orden proferida en la Sentencia T-723 de 2016, la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia[4] expidiÃ³ la ResoluciÃ³n 00171 de 2017, mediante la cual se nombra en provisionalidad a la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s en el empleo en vacancia definitiva de Auxiliar Administrativo CÃ³digo 407, Grado 19, de la planta global de esa entidad.[5]

Posteriormente, en Auto 478 del 13 de septiembre de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional declarÃ³ la nulidad de la sentencia T-723 de 2016. ConsiderÃ³ que en esta oportunidad prosperaba el cargo formulado por la SecretarÃa JurÃdica Distrital relacionado con la existencia de Ã³rdenes, en la sentencia cuestionada, a la AlcaldÃa Distrital, sin ser vinculada al proceso y sin tener la oportunidad procesal para intervenir en su defensa. Ello, por cuanto se evidenciÃ³ la vulneraciÃ³n del debido proceso de dicha entidad por parte de la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n de la Corte Constitucional al conceder el amparo de los derechos de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s, toda vez que como consecuencia de la orden impartida, la cabeza de la AdministraciÃ³n Distrital se convirtiÃ³ en la responsable de la reparaciÃ³n de los derechos de la accionante sin haber tenido conocimiento y participaciÃ³n alguna dentro de la acciÃ³n de tutela. En dicha providencia, como medida cautelar mientras se profiere la sentencia de reemplazo, se ordenÃ³ a la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡, mantener la vinculaciÃ³n de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s bajo las mismas condiciones que se le concedieron al dar cumplimiento a la citada providencia T-723 de 2016. Igualmente, se dispuso que la sentencia de reemplazo serÃa proferida por la Sala Plena de la CorporaciÃ³n.

1. Hechos, argumentos y solicitud

MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s solicita mediante acciÃ³n de tutela la protecciÃ³n de sus derechos fundamentales a la salud, al mÃnimo vital, a una vida digna, al trabajo, a la igualdad, presuntamente vulnerados por la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡ D.C, al terminar unilateralmente su contrato de trabajo sin tener en cuenta su condiciÃ³n personal.

1.1. Â Sostiene la accionante que sufre de *“PolineuropatÃa diabÃ©tica funcional para la marcha- trastorno depresivo entre otras”*, razÃ³n por la cual debe estar en permanente tratamiento mÃ©dico. Dice que se mantiene con dolores fuertes en el cuerpo, lo que afecta su anatomÃa funcional y su movilidad. Tal condiciÃ³n le generÃ³ una pÃ©rdida de capacidad laboral del 62.30%.[6] AdemÃ¡s, expresa que es una persona de escasos recursos, “*sin redes de apoyo, a pesar de mi discapacidad debo suministrarme mi propia subsistencia*”.

1.2. Â Indica que el 23 de junio de 2015, despuÃ©s de superar las etapas de selecciÃ³n establecidas por el Secretario de Gobierno de la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡, fue seleccionada para iniciar a laborar con dicha entidad mediante “*contrato de vinculaciÃ³n para trabajadores con discapacidad desempeÃ±ando la labor de operador de recepciÃ³n en la lÃnea de emergencias 1, 2, 3”.* El cargo lo desempeÃ±Ã³ hasta el 23 de abril de 2016, cuando la nueva administraciÃ³n decidiÃ³ unilateralmente terminar su contrato de trabajo.[7] Al respecto precisÃ³ lo siguiente: “*sin consideraciÃ³n para con la situaciÃ³n de salud que atravesaba en ese momento y que a la fecha se ha venido agravando notoriamente, y sin que MI EXPATRONO, entre otras obligaciones se dignara a indemnizarme siquiera por ese concepto, la cual corresponde a ciento ochenta (180) dÃas, y ademÃ¡s de no cancelarme los salarios desde la fecha del despido, como las prestaciones sociales, dado que existiÃ³ en el desarrollo del contrato la subordinaciÃ³n, cumpliendo Ã³rdenes, horarios de trabajo, turnos etc., es decir, se reunÃan todas las condiciones de un CONTRATO DE TRABAJO*”.

1.3. Â La seÃ±ora Leyton CortÃ©s precisÃ³ que la remuneraciÃ³n mensual bÃ¡sica que recibÃa ascendÃa a la suma de un millÃ³n ochocientos mil pesos ($1.800.000). Al dar por terminado su contrato de trabajo, obviamente volviÃ³ a estar en una grave situaciÃ³n.

1.4. Â Alega que la entidad accionada a pesar de las mÃºltiples solicitudes verbales que ha realizado debido a su situaciÃ³n de debilidad manifiesta le responde que no tiene obligaciones con ella y no la pueden vincular a nÃ³mina porque percibe una pensiÃ³n de invalidez. Aclara que en la actualidad solo recibe trecientos veintitrÃ©s mil novecientos cincuenta y cuatro pesos ($323.954) mensuales de su pensiÃ³n por discapacidad y con ese dinero debe proporcionarse vivienda, alimento, vestido y transporte. A su juicio, esto demuestra que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, en especial si se tiene en cuenta que vive con su esposo de 76 aÃ±os, "*enferma en un apartamento donde las personas de buen corazÃ³n me han acogido. Me es imposible subsistir con este dinero, dado que yo carezco de redes de apoyo que me puedan ayudar al menos compartiendo un cuarto y una agua de panela, mÃ¡xime que la enfermedad que padezco me exige una buena alimentaciÃ³n y no estoy en condiciones de proporcionÃ¡rmela*."

1.5. Â La accionante solicita la protecciÃ³n de sus derechos fundamentales a la salud, al mÃnimo vital, a una vida digna y al trabajo, en tanto es una persona en situaciÃ³n de discapacidad. Alega que todavÃa puede ejercer la labor de operador del 1, 2, 3. Al suspender su asignaciÃ³n mensual se afectÃ³ de manera grave su situaciÃ³n econÃ³mica[8], por lo que pide insistentemente su reintegro laboral.

2. Traslado y contestaciÃ³n de la demanda[9]

2.1. Â La Secretaria de Gobierno de la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡, actuando a travÃ©s de apoderado se manifiesta acerca de los hechos de la tutela. Al respecto, indica:

"Respecto de los hechos de la tutela, resulta oportuno realizar las siguientes precisiones: No es cierto como lo afirma la accionante, respecto de su participaciÃ³n en un proceso de selecciÃ³n en la SecretarÃa Distrital de Gobierno, producto del cual fue vinculada con mi representada. AsÃ mismo, segÃºn informaciÃ³n recibida de la direcciÃ³n de gestiÃ³n humana, la hoy accionante no hace, ni ha hecho parte de la planta de personal de la SecretarÃa Distrital de Gobierno y sus dependencias. La vinculaciÃ³n laboral referida por la accionante en el escrito de tutela corresponde a un contrato de prestaciÃ³n de servicios celebrado entre la contratista y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ y no con mi representada, la SecretarÃa de Gobierno (…)

Ahora bien como el contenido de la acciÃ³n de tutela versa sobre la relaciÃ³n laboral que tenÃa la accionante con el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, siendo esta entidad quien debe precisamente pronunciarse respecto de los hechos y pretensiones referidos por la misma, puesto que mi representada, la SecretarÃa Distrital de Gobierno no interviene en ninguna parte dentro de los procesos de contrataciÃ³n adelantados por el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, siendo esta una entidad con autonomÃa administrativa y presupuestal (…)"

2.2. Â El Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡[10] a travÃ©s de apoderado judicial, insiste en que la actora tiene otras vÃas judiciales para controvertir sus pretensiones, como es el caso de la acciÃ³n contractual ante la JurisdicciÃ³n de lo Contencioso Administrativo. Igualmente, precisa que es la misma tutelante la que pone de presente que la situaciÃ³n de discapacidad que padece fue uno de los aspectos a tener en cuenta para suscribir con ella el contrato de prestaciÃ³n de servicios. En esta medida, alega que nunca se ha desconocido la patologÃa que presenta, lo cual consta tambiÃ©n en el examen ocupacional que se le practicÃ³. Finalmente, resalta que los antecedentes y el objeto contractual son claros en manifestar que no existÃa vinculaciÃ³n de tipo laboral, tal como se advierte en la clÃ¡usula decima quinta del contrato 0642 de 2015.[11] En consecuencia, no existe obligaciÃ³n de cancelar indemnizaciÃ³n alguna. En este caso, dice, el contrato de prestaciÃ³n de servicios se terminÃ³ por vencimiento del plazo pactado y no por su condiciÃ³n de invalidez. AdemÃ¡s, no hay perjuicio ya que la propia accionante confiesa gozar de pensiÃ³n de invalidez.

3. Â DecisiÃ³n Ãºnica de Instancia

Mediante providencia del veinticuatro (24) de junio de dos mil diecisÃ©is (2016), el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de BogotÃ¡, resuelve negar la protecciÃ³n de los derechos fundamentales invocados por la actora y desvincular de la presente acciÃ³n a la SecretarÃa Distrital de BogotÃ¡.

ConsiderÃ³ que conforme a "*las pruebas allegadas y lo expresado por las partes, en efecto la ciudadana MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s mantuvo un vÃnculo contractual con el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, el cual terminÃ³ por vencimiento del tÃ©rmino pactado en el contrato de prestaciÃ³n de servicios*". AdemÃ¡s, seÃ±alÃ³ que "*las partes convergen en determinar que se tenÃa conocimiento de la discapacidad presentada por la contratista desde antes del inicio del contrato y que la misma es beneficiaria de pensiÃ³n de invalidez teniendo*

cobertura en el sistema de seguridad social en salud a travÃ©s de la Nueva EPS, lo que permite inferir que a pesar de sus limitaciones la misma no padecÃa serios deterioros que le impidieran desempeÃ±ar la labor encomendada en el contrato suscrito". Precisa que la actora conocÃa plenamente las clÃ¡usulas del contrato y la fecha de terminaciÃ³n del mismo y *"[a]l terminarse el vÃnculo no estaba cobijada por ningÃºn fuero legal que obligara a la entidad a mantener una nueva vinculaciÃ³n, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de estabilidad laboral reforzada, pues se itera aunque en sus manifestaciones la misma indique que no cuenta con apoyo de ninguna Ãndole, las pruebas demuestran lo contrario, que percibe una mesada pensional con la cual puede procurarse su subsistencia*". Por ÃºltimO, resalta que si la actora lo considera puede acudir "*a la jurisdicciÃ³n de lo contencioso administrativo de forma tal que el juez de la causa, con el pleno de las garantÃas del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultadas para indagar, si en efecto, ha existido un despido injusto o un vÃnculo laboral que genere el pago de las indemnizaciones y prestaciones que reclama y por ende hay lugar al reintegro pedido. MÃ¡s, tampoco se advierte la existencia de un perjuicio irremediable, supuesto que en caso particular, no se encuentra acreditado, pues ni siquiera se precisaron las circunstancias que lo aparejaban*".

4. ActuaciÃ³n en Sede de RevisiÃ³n

Mediante auto del 28 de octubre de 2016 el Magistrado ponente oficiÃ³ a la accionante para que informara si "*1. De conformidad con su situaciÃ³n de salud, durante la vigencia y ejecuciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios tuvo que ausentarse para acudir al mÃ©dico para el tratamiento de su enfermedad. Especifique las fechas y de ser posible, adjuntar la historia clÃnica.|| 2. Si durante la ejecuciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios fue incapacitada por motivo de su enfermedad. En caso afirmativo, seÃ±alar las fechas y adjuntar documentos de soporte. AdemÃ¡s, indicar si alguna persona dentro de la entidad accionada recibiÃ³ las incapacidades y cuÃ¡l fue el trÃ¡mite impartido. || 3. En virtud de las respuestas anteriores, si dentro de la entidad accionada una persona debÃa autorizar sus permisos o inasistencias. || 4. Manifieste si usted cumplÃa horario. En caso afirmativo, cuÃ¡l era ese horario laboral. AdemÃ¡s, indicar si en caso de incumplimiento, habÃa alguna consecuencia.|| 5. Si existiÃ³ subordinaciÃ³n o dependencia respecto del empleador que facultara a Ã©ste para exigirle el cumplimiento de Ã³rdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. De ser afirmativa la respuesta, seÃ±alar en quÃ© consistÃa dicha subordinaciÃ³n."* Adicionalmente, requiriÃ³ al Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ que indicara "*1. Si la accionante cumplÃa un horario. || 2. Si existiÃ³ continuada subordinaciÃ³n o dependencia del trabajador respecto del empleador, que facultara a Ã©ste para exigirle el cumplimiento de Ã³rdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.|| 3. Si en la actualidad alguien ejerce las funciones que desarrollaba la accionante en vigencia de su contrato."*

4.1. Mediante escrito del 4 de noviembre de 2016[12] la liquidadora del Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ en LiquidaciÃ³n, dio respuesta de la siguiente manera:

"*1. La accionante no cumplÃa horarios, desempeÃ±aba las obligaciones contractuales de un contrato de prestaciÃ³n de servicios en diferentes turnos para atender la lÃnea de emergencias 123, de conformidad con las necesidades de prestaciÃ³n del referido servicio.*

2. Nunca existiÃ³ subordinaciÃ³n o dependencia de la prestadora del servicio con el FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DE BOGOTÃ hoy en liquidaciÃ³n. Por lo anterior, nunca se le exigiÃ³ cumplimiento de Ã³rdenes, en cuanto al modo tiempo o cantidad de los servicios contratados, tal como se argumentÃ³ en la respuesta a la acciÃ³n de tutela interpuesta.

3. Me permito informar que el FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DE BOGOTÃ se suprimiÃ³ por acuerdo Distrital 637 de 2016 y se ordenÃ³ su liquidaciÃ³n mediante Decreto N. 409 de 30 de septiembre de 2016, de la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡, copias de los mismos que anexo al presente escrito. Igualmente anexo copias de mi nombramiento y posesiÃ³n como liquidadora. Por lo anterior en la actualidad el FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DE BOGOTÃ en LiquidaciÃ³n no realiza contrataciÃ³n para las obligaciones que cumplÃa la accionante."

4.2. De otra parte, se advierte constancia secretarial relacionada con la imposibilidad de notificar personalmente a la demandante,[13] motivo por el cual se enviÃ³ copia del auto al correo electrÃ³nico suministrado.[14] El 25 de noviembre de 2016, la accionante dio respuesta al requerimiento manifestando en primer lugar que "*no recuerda las fechas exactas de las incapacidades. Los reportes de las incapacidades se le entregaban a la supervisora y jefe de secciÃ³n la seÃ±ora Luz Dary Cuervo. A ella se le pedÃan los permisos para las citas con especialistas, porque las citas con mÃ©dico general habÃa que pedirlas en horas que no tuviÃ©ramos turno*".[15] SeÃ±alÃ³ al respecto, los nombres de las personas que tenÃan a cargo la supervisiÃ³n de las funciones. Adicionalmente, indicÃ³ que "*nosotros sÃ cumplÃamos horarios de entrada que se marcaban con el carnet del NUSE con el cÃ³digo de barras. Nosotros como poblaciÃ³n discapacitada no tenÃamos trato especial, igualdad de condiciones, su SEÃORÃA con todo respeto fui discriminada por mi condiciÃ³n mÃ©dica*." Finalmente, reiterÃ³ su solicitud de protecciÃ³n de sus derechos fundamentales teniendo en cuenta su condiciÃ³n de discapacidad.

4.3. Mediante sentencia T-723 del 16 de diciembre de 2016, la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n[16] concediÃ³ el amparo de los derechos fundamentales a la salud, al mÃnimo vital, a una vida digna, al trabajo, a la igualdad de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s. En esa oportunidad, la Sala de RevisiÃ³n declarÃ³ la existencia de un contrato laboral entre ella y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, hoy en liquidaciÃ³n. Adicionalmente, ordenÃ³ a esta entidad o en su defecto a la que se encargue de realizar sus funciones, que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n de ese fallo, procediera a reintegrar a la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s al cargo que venÃa desempeÃ±ando o en uno similar y a pagarle el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. AdvirtiÃ³ ademÃ¡s a la entidad demandada que no puede, bajo el argumento de encontrarse en proceso de liquidaciÃ³n, sustraerse al cumplimiento de esta orden a travÃ©s de un acto administrativo que declare su imposibilidad para cumplirla. En caso de no ser posible el reintegro en el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, la AdministraciÃ³n Distrital deberÃ¡ reubicarla en la entidad que considere pertinente.

4.4. En Auto 263 del 7 de junio de 2017 y atendiendo la solicitud de aclaraciÃ³n del apoderado del Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, en liquidaciÃ³n, la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n[17] accediÃ³ a aclarar el numeral tercero de la parte resolutiva de la Sentencia T-723 de 2016, en el entendido que el reintegro de la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s deberÃ¡ efectuarse en la entidad que de acuerdo con los actos administrativos que regulan la liquidaciÃ³n del Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, se haya seÃ±alado o creado para asumir sus funciones. Este reintegro deberÃ¡ realizarse atendiendo a la naturaleza jurÃdica de la entidad previamente indicada. Si Ã©sta permite la vinculaciÃ³n a travÃ©s de un contrato laboral, como lo indicÃ³ la sentencia, se realizarÃ¡ a travÃ©s de dicha figura; de lo contrario, deberÃ¡ vincularse en un cargo de carrera en provisionalidad. En ningÃºn caso el reintegro se harÃ¡ en un cargo en carrera, toda vez que la accionante no ha participado en concurso alguno para acceder al mismo. Finalmente, el salario y sus correspondientes prestaciones, se deberÃ¡n reconocer en un valor equivalente al que la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s venÃa percibiendo como operador de recepciÃ³n en la lÃnea de emergencias 1, 2, 3.

4.5. En cumplimiento de la orden proferida en la Sentencia T-723 de 2016, la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia[18] expidiÃ³ la resoluciÃ³n 00171 de 2017, mediante la cual se nombra en provisionalidad a la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s en el empleo en vacancia definitiva de Auxiliar Administrativo CÃ³digo 407, Grado 19 de la planta global de esa entidad.[19]

4.6. Mediante Auto 478 del 13 de septiembre de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional declarÃ³ la nulidad de la sentencia T-723 de 2016. ConsiderÃ³ que en esta oportunidad prosperaba el cargo formulado por la SecretarÃa JurÃdica Distrital relacionado con la existencia de Ã³rdenes, en la sentencia cuestionada, a la AlcaldÃa Distrital, sin ser vinculada al proceso y sin tener la oportunidad procesal para intervenir en su defensa. Ello, por cuanto se evidenciÃ³ la vulneraciÃ³n del debido proceso de dicha entidad por parte de la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n de la Corte Constitucional al conceder el amparo de los derechos de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s, toda vez que como consecuencia de la orden impartida, la cabeza de la AdministraciÃ³n Distrital se convirtiÃ³ en la responsable de la reparaciÃ³n de los derechos de la accionante sin haber tenido conocimiento y participaciÃ³n alguna dentro de la acciÃ³n de tutela. En dicha providencia, como medida cautelar mientras se profiere la sentencia de reemplazo, se ordenÃ³ a la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡, mantener la vinculaciÃ³n de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s bajo las mismas condiciones que se le concedieron al dar cumplimiento a la citada providencia T-723 de 2016.

4.8. En auto del 8 de noviembre de 2017, el despacho ordenÃ³ vincular a la AlcaldÃa Distrital de BogotÃ¡ al trÃ¡mite constitucional de revisiÃ³n de la acciÃ³n de tutela T-5.692.280, para que en el tÃ©rmino de tres (3) dÃas siguientes su notificaciÃ³n y en ejercicio de su derecho de defensa, manifestara lo que estimara pertinente respecto de los hechos de la tutela.

Adicionalmente, en la misma fecha solicitÃ³ a la accionante que informara al despacho: (i) cuÃ¡les fueron los empleadores para los que usted laborÃ³ antes de obtener la pensiÃ³n de invalidez y que realizaron los aportes correspondientes para que esta prestaciÃ³n pudiera ser reconocida; (ii) la administradora de pensiones que actualmente paga su pensiÃ³n de invalidez. Asimismo, se le solicitÃ³ adjuntar copia de la resoluciÃ³n mediante la cual se reconociÃ³ la mencionada pensiÃ³n.

4.9. La Directora Distrital de Defensa Judicial y PrevenciÃ³n del DaÃ±o AntijurÃdico de la SecretarÃa JurÃdica Distrital, en escrito recibido el 17 de noviembre de 2017 se manifestÃ³ respecto de los hechos de la tutela.

En primer lugar, destacÃ³ que el contrato de prestaciÃ³n de servicios suscrito por la actora y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ finalizÃ³ por vencimiento del tÃ©rmino pactado, el cual excluye el pago de salarios y prestaciones sociales que reclama.

Seguidamente, seÃ±alÃ³ que no existe legitimaciÃ³n por pasiva en la medida que la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡ no intervino en la suscripciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios, se tiene que las obligaciones demandadas no pueden ser cumplidas sino por quiÃ©n expresamente es llamado por ley o por el contrato, a responder por ellas. AdemÃ¡s, considerÃ³ que la acciÃ³n de tutela no es procedente por cuanto existe otro mecanismo de defensa. De manera que si la accionante considera que "*dada su especial condiciÃ³n la terminaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios no obedeciÃ³ al vencimiento del plazo pactado, tal discusiÃ³n debiÃ³ darse instaurado la acciÃ³n contenciosa, o por el contrario como se afirma en la presente acciÃ³n, que su vinculaciÃ³n fue de carÃ¡cter laboral a travÃ©s del contrato realidad, ello debiÃ³ discutirse ante la jurisdicciÃ³n laboral, que son las instancias competentes para definir el problema jurÃdico.*" En ese contexto, seÃ±alÃ³ que no se habÃa demostrado que el retiro de la accionante se hubiera dado por circunstancias distintas al vencimiento del plazo y mucho menos que se configuraron los presupuestos para declarar la existencia de un contrato laboral.

Finalmente, insistiÃ³ en que no existiÃ³ subordinaciÃ³n en la relaciÃ³n laboral que la actora tenÃa con el Fondo de Vigilancia tal como lo indicÃ³ la liquidadora de dicha entidad, quien seÃ±alÃ³ que la seÃ±ora Leyton ejecutaba las obligaciones contractuales de un contrato de prestaciÃ³n de servicios en diferentes turnos, lo cual no permite configurar ningÃºn tipo de subordinaciÃ³n.

Â

4.10. Mediante escrito recibido el 20 de noviembre de 2017, la Directora JurÃdica de la SecretarÃa Distrital de Gobierno de la AlcaldÃa de BogotÃ¡ se opuso a las pretensiones de la tutela, por considerar que no se evidencia una vulneraciÃ³n de los derechos fundamentales de la accionante, quien estuvo vinculada laboralmente al Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡.

Aclara que la seÃ±ora Leyton no ha hecho parte de la planta de personal de la SecretarÃa Distrital de Gobierno y sus dependencias. Que la vinculaciÃ³n laboral corresponde a un contrato de prestaciÃ³n de servicios celebrado entre la contratista y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡. En ese contexto, manifiesta que no estÃ¡ legitimada en la causa por pasiva y que es el Fondo de Vigilancia el que debe pronunciarse respecto del os hechos y pretensiones de la tutela.

De otra parte, considera que la tutela no es el mecanismo idÃ³neo para reclamar las pretensiones solicitadas por la accionante, mÃ¡s aÃºn cuando no media un contrato de trabajo, puesto que la relaciÃ³n laboral corresponde a un contrato de prestaciÃ³n de servicios.

4.11. La accionante, MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s guardÃ³ silencio frente al requerimiento hecho por el despacho.

4.12. Mediante auto del 15 de febrero de 2018, este despacho ordenÃ³ oficiar a la AlcaldÃa Distrital de BogotÃ¡ para que informara si la polÃtica pÃºblica distrital de discapacidad, en virtud de la cual se suscribiÃ³ contrato de prestaciÃ³n de servicios entre la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, continÃºa vigente; y cuÃ¡les eran o son las caracterÃsticas de dicha polÃtica distrital. Adicionalmente, requiriÃ³ a la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones que informara a cuÃ¡nto asciende la mesada pensional que recibe la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s, por concepto de pensiÃ³n de invalidez y si dicha prestaciÃ³n se construyÃ³ prevalentemente mediante cotizaciones provenientes de relaciones laborales pÃºblicas o privadas.

4.13. Mediante escrito recibido el 26 de febrero de 2018, la Directora Distrital de Defensa Judicial y PrevenciÃ³n del DaÃ±o AntijurÃdico de la SecretarÃa JurÃdica Distrital[20] manifestÃ³ lo siguiente:

4.13.1. Frente a la primera pregunta,[21] indicÃ³ que "por *Decreto Distrital 470 de 2007 se adoptÃ³ la PolÃtica PÃºblica de Discapacidad para el Distrito Capital, en el que se establecieron dos propÃ³sitos: la inclusiÃ³n social de las personas con discapacidad, y mejorar la calidad de vida con dignidad de esta poblaciÃ³n. (...) Concluyendo que, a la fecha de la presente informaciÃ³n, la PolÃtica PÃºblica de Discapacidad para el Distrito Capital se encuentra vigente*". En cuanto a la Directiva 10 de 2015, expedida en el marco del plan de desarrollo de BogotÃ¡ Humana 2012-2016, seÃ±alÃ³ que la meta allÃ establecida "*hacÃa referencia a que el ingreso del personal de planta se regirÃa de acuerdo a lo seÃ±alado en la Ley 909 de 2004 (...), es decir, mediante concurso de mÃ©ritos; bajo los principios constitucionales de igualdad, mÃ©rito, moralidad, eficacia, economÃa, imparcialidad, transparencia, celeridad y, publicidad*". De manera que para acceder a dichos procesos de selecciÃ³n "*era necesario inscribirse dentro de las convocatorias distritales, que garantizaban una acciÃ³n afirmativa para la vinculaciÃ³n laboral de personas con discapacidad en las diferentes entidades del Distrito Capital".*

Adicionalmente, informÃ³ que el acuerdo mediante el cual se adoptÃ³ el plan de desarrollo anterior fue derogado expresamente por el artÃculo 164 del Acuerdo 645 de 2016 "*por el cual se adopta el Plan de Desarrollo EconÃ³mico Social Ambiental y de Obras PÃºblicas para BogotÃ¡ DC 2016-2020. BogotÃ¡ Mejor Para Todos*"; sin embargo, dice, "*no existe pronunciamiento alguno en este nuevo acuerdo o en cualquier otra norma, respecto a la vigencia de la Directiva 010 de 2015. AsÃ las cosas, teniendo en cuenta lo anterior y las competencias y funciones de esta DirecciÃ³n, no es posible pronunciarnos sobre la vigencia de la norma en cuestiÃ³n, es decir, la Directiva 010 de 2015. De otra parte, se informa que, aunque el actual Plan de Desarrollo "BogotÃ¡ Mejor Para Todos" pilar: "Igualdad de Calidad de Vida" y programa estratÃ©gico: "Igualdad y AutonomÃa para una BogotÃ¡ Incluyente", contempla acciones afirmativas para atender a la poblaciÃ³n con discapacidad que habita en el Distrito Capital, no se contempla una meta que seÃ±ale un porcentaje de vinculaciÃ³n de las personas con discapacidad dentro de la planta de las entidades del Distrito*."

4.13.2. Frente a la segunda pregunta,[22] seÃ±alÃ³ que el principal fin del Decreto 470 de 2007 es "*promover la organizaciÃ³n y participaciÃ³n de la ciudadanÃa hasta los niveles institucionales de la AdministraciÃ³n Distrital, para fortalecer y articular las acciones en pro del reconocimiento y restituciÃ³n de los derechos de las personas con discapacidad, con base en una mirada de inclusiÃ³n social y equidad, asegurando que tanto la polÃtica, asÃ como los planes, programas y distintas acciones que se deriven de Ã©sta, se articulen con los planes de desarrollo*". AdicionÃ³ que, a travÃ©s del Sistema Distrital de AtenciÃ³n Integral a Personas con Discapacidad, desde sus instancias y diferentes actores sociales e institucionales, propenden por la promociÃ³n y el fortalecimiento de la participaciÃ³n ciudadana, reconocimiento y garantÃa de este sector humano vulnerable, dentro de los mÃ¡s vulnerables. (…) La implementaciÃ³n de la PolÃtica PÃºblica Distrital de Discapacidad, al igual que su construcciÃ³n, se ha dado a travÃ©s del ejercicio participativo del nivel social e institucional, generando proceso de gestiÃ³n, decisiÃ³n, concertaciÃ³n, fiscalizaciÃ³n, consulta e informaciÃ³n."

ManifestÃ³ seguidamente, que la polÃtica pÃºblica estÃ¡ estructurada en cuatro dimensiones: (i) dimensiÃ³n de desarrollo de capacidades y oportunidades (art. 9 del Decreto 470 de 2007); (ii) dimensiÃ³n ciudadanÃa activa (art. 15 del Decreto 470 de 2007); (iii) dimensiÃ³n cultural y simbÃ³lica (art. 21 del Decreto 470 de 2007); (iv) dimensiÃ³n de entorno, territorio y medio ambiente (art. 26 del Decreto 470 de 2007). Particularmente, seÃ±alÃ³ que en abril de 2017 el Consejo Distrital de Discapacidad "*aprobÃ³ el Plan de AcciÃ³n Distrital de Discapacidad 2016-2020, documento en el que se exponen las acciones priorizadas para el logro de los resultados previstos en la polÃtica pÃºblica de discapacidad en el Distrito junto a la armonizaciÃ³n del Plan Distrital de Desarrollo 'BogotÃ¡ Mejor Para Todos'*." AsÃ mismo, que "*se ha iniciado el proceso de reformulaciÃ³n de la polÃtica pÃºblica distrital de discapacidad, avanzando durante el aÃ±o anterior en la elaboraciÃ³n del diagnÃ³stico de la implementaciÃ³n de la PolÃtica PÃºblica Distrital de Discapacidad, en el marco de la vigencia del Decreto 470 de 2007*". (Subrayado fuera de texto).

4.14. Mediante escrito recibido el 6 de marzo de 2018, el Director de Acciones Constitucionales de Colpensiones[23] indicÃ³ que "*actualmente la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s disfruta de una pensiÃ³n de invalidez, la cual fue reconocida bajo resoluciÃ³n No. 279998 de 2015, la cual asciende a un total neto devengado de Setecientos Ochenta y Un Mil Doscientos Cuarenta y Dos pesos $392.895 (sic) y, un total neto girado de Trescientos Ochenta y Ocho mil trescientos cuarenta y siete pesos $388.347. (Se adjunta certificado de nÃ³mina de 02/2018).*"[24]

De conformidad con el certificado de nÃ³mina aportado se evidencia lo siguiente:

DEVENGADOS		*DEDUCIDOS*	
VALOR PENSIÃN	*$781.242*	*SALUD NUEVA EPS S.A*	*$93.800*
		AFILIACIÃN ANPISS	*$7.812*
		PRESTAMO POPULAR	*$291.283*
		PRESTAMOS	
TOTAL DEVENGADOS	*$781.242*	*TOTAL DEDUCIDOS*	*$392.895*
		NETO GIRADO	*$388.347*

Respecto de los aportes, seÃ±alÃ³ que la prestaciÃ³n se reconociÃ³ teniendo en cuenta servicios privados, acreditando un total de 1108 dÃas laborados, correspondientes a 158 semanas.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia y procedibilidad

1.1. La Sala Plena de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas en los artÃculos 86 y 241, numeral 9Â°, de la ConstituciÃ³n, es competente para revisar el fallo de tutela adoptado en el proceso de la referencia. AdemÃ¡s, procede la revisiÃ³n en virtud de la seleccIÃ³n realizada por la Sala correspondiente y de la decisiÃ³n de emitir la sentencia de reemplazo en este caso, de conformidad con lo dispuesto en el artÃculo 61 del reglamento de la CorporaciÃ³n.[25]

1.2. En este caso, considera la Sala que aunque la accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial que en condiciones normales le permitirÃan ventilar las pretensiones planteadas por vÃa de un proceso ordinario, es evidente la situaciÃ³n de debilidad manifiesta en la que se encuentra la seÃ±ora Leyton CortÃ©s como consecuencia de su estado de salud.[26][27] Adicionalmente, se cumple con el presupuesto de inmediatez en la medida que la terminaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios ocurriÃ³ el 23 de abril de 2016 y la presentaciÃ³n de la acciÃ³n de tutela data del 15 de junio de 2016.

2. Â Problema jurÃdico

2.1. Teniendo en cuenta la situaciÃ³n expuesta, corresponde a la Corte Constitucional determinar el siguiente problema jurÃdico: Â¿existe derecho a la estabilidad laboral reforzada en una persona en situaciÃ³n de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administraciÃ³n distrital en virtud de una polÃtica de inclusiÃ³n social con carÃ¡cter temporal y por consiguiente, se violan sus derechos fundamentales al finalizar la relaciÃ³n laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorizaciÃ³n previa del Ministerio de Trabajo?

2.2. Con el fin de resolver el problema jurÃdico planteado, la Sala reiterarÃ¡ su jurisprudencia sobre (i) la protecciÃ³n constitucional a personas en condiciÃ³n de discapacidad; (ii) la protecciÃ³n constitucional de los derechos laborales; (iii) la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad en contratos de prestaciÃ³n de servicios y (iv) la protecciÃ³n legal de las personas con discapacidad y medidas afirmativas en los planes de desarrollo distritales o municipales para lograr la inclusiÃ³n social real y efectiva de estas personas. Finalmente, se resolverÃ¡ el caso concreto.

3. La protecciÃ³n constitucional a personas en condiciÃ³n de discapacidad. ReiteraciÃ³n de jurisprudencia

3.1. De conformidad con el artÃculo 13 de la ConstituciÃ³n le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condiciÃ³n econÃ³mica, fÃsica o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protecciÃ³n.[28] AsÃ mismo, el artÃculo 53 de la Carta PolÃtica establece una protecciÃ³n general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raÃz de una desvinculaciÃ³n abusiva.[29] En ese sentido, la Corte desarrollÃ³ el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

"(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carÃ¡cter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sÃ, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mÃnimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demÃ¡s particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad fÃsica o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstÃ¡culos mayores en la consecuciÃ³n de sus metas."[30]

3.2. La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;[31] (ii) personas con discapacidad o en condiciÃ³n de debilidad manifiesta por motivos de salud;[32] (iii) aforados sindicales;[33] y (iv) madres cabeza de familia.[34] En el caso de las personas con discapacidad, "*es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitaciÃ³n fÃsica, sensorial o sicolÃ³gica, como medida de protecciÃ³n especial y de conformidad con su capacidad laboral."*[35] Adicionalmente, la protecciÃ³n especial de quienes por su condiciÃ³n fÃsica estÃ¡n en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende tambiÃ©n a las personas respecto de las cuales estÃ© probado que su situaciÃ³n de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificaciÃ³n previa que acredite una discapacidad.[36] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculaciÃ³n cuando la razÃ³n del mismo es la condiciÃ³n especial que caracteriza al trabajador.

El sustento normativo de esta protecciÃ³n especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,[37] la igualdad material[38] y la solidaridad social, consagrados en la ConstituciÃ³n PolÃtica. Estos mandatos de optimizaciÃ³n resaltan la obligaciÃ³n constitucional del Estado de adoptar medidas de protecciÃ³n y garantÃa en favor de grupos vulnerables y personas en condiciÃ³n de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artÃculos 13, 47, 54 y 68 de la ConstituciÃ³n, persigue proteger los derechos fundamentales, econÃ³micos, sociales y culturales de las *"personas con limitaciÃ³n"*[39] y procurar su completa realizaciÃ³n personal y total integraciÃ³n a la sociedad.

Esta CorporaciÃ³n, seÃ±alÃ³ al respecto que "*[q]uien contrata la prestaciÃ³n de un servicio personal –con o sin subordinaciÃ³n- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relaciÃ³n relevante a la luz de la ConstituciÃ³n, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es vÃ¡lido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposiciÃ³n de sus bienes econÃ³micos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeÃ±o regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vÃnculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino ademÃ¡s porque le dificulta la consecuciÃ³n de una nueva ocupaciÃ³n con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades bÃ¡sicas, con lo cual estÃ¡ en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social*".[40]

3.3. AsÃ las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condiciÃ³n de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situaciÃ³n de discapacidad, con independencia de la relaciÃ³n laboral acordada entre las partes.[41]

4. ProtecciÃ³n constitucional de los derechos laborales. ReiteraciÃ³n de jurisprudencia

4.1. En varias oportunidades, esta CorporaciÃ³n ha protegido relaciones jurÃdicas que involucran derechos constitucionales laborales, ya sea en relaciones formales o informales. Ha tutelado derechos en contratos laborales formalmente reconocidos, en "contratos realidad"[42] o en contratos que involucren derechos laborales constitucionales asÃ no se trate de aquellos llamados "laborales" por la legislaciÃ³n, como ocurre en ciertas circunstancias en los contratos de prestaciÃ³n de servicios y las Ã³rdenes de servicio, entre otros. En efecto, se ha reconocido la textura abierta de la nociÃ³n de trabajo en la ConstituciÃ³n,[43] la cual no implica exclusivamente la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes, sino tambiÃ©n la efectividad de las garantÃas constitucionales en el ejercicio del trabajo autÃ³nomo.[44]

4.2. De otra parte, es un hecho constatado por la jurisprudencia que los poderes pÃºblicos han utilizado de forma abierta y amplÃa la figura del contrato de prestaciÃ³n de servicios, en algunos casos para enmascarar relaciones laborales y evadir el pago de prestaciones sociales, desconociendo asÃ las garantÃas especiales de la relaciÃ³n laboral que la ConstituciÃ³n consagra, dejando de lado, ademÃ¡s, la excepcionalidad de este tipo de contrataciÃ³n. En ese contexto, las garantÃas de los trabajadores deben ser protegidas por los Ã³rganos competentes, con independencia de las prÃ¡cticas a las que acudan los distintos empleadores para evitar vinculaciones de tipo laboral. RazÃ³n por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relaciÃ³n laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfÃ¡tica en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artÃculo 53 Superior, el principio de primacÃa de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado.

4.3. Por su parte, el Consejo de Estado tambiÃ©n ha reconocido la existencia de contratos realidad en vinculaciones con la AdministraciÃ³n PÃºblica. Por ejemplo, en sentencia proferida el 6 de marzo de 2008 por la Sala de lo Contencioso Administrativo, SecciÃ³n Segunda - SubseccciÃ³n "A" se constatÃ³ la existencia de los tres elementos que configuran la relaciÃ³n laboral en el caso estudiado, como son prestaciÃ³n personal del servicio, continua subordinaciÃ³n y la remuneraciÃ³n correlativa y se indicÃ³ que la finalidad de los contratos de prestaciÃ³n de servicios era negar la existencia de la relaciÃ³n laboral y el pago de las prestaciones sociales que le son inherentes. [45]

4.4. AsÃ mismo, en distintas oportunidades la Corte Constitucional ha protegido derechos laborales constitucionales en casos de vinculaciÃ³n a travÃ©s de contratos de prestaciÃ³n de servicios u Ã³rdenes de servicios.[46].

4.5. De lo anterior se puede concluir que la teorÃa de la primacÃa de la realidad sobre las formas se aplica en aquellos casos en los cuales el

Estado encubre relaciones laborales en contratos de prestaciÃ³n de servicios, actuaciÃ³n que implica "*desconocer por un lado, los principios que rigen el funcionamiento de la funciÃ³n pÃºblica, y por otro lado, las prestaciones sociales que son propias a la actividad laboral*".[47] En estos eventos, para que proceda la declaraciÃ³n de existencia del contrato realidad el juez constitucional deberÃ¡ verificar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artÃculo 23 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo.

5. La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad en contratos de prestaciÃ³n de servicios. ReiteraciÃ³n de jurisprudencia

5.1. La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios[48] ha fijado las reglas para que esta proceda protecciÃ³n. La Sentencia T-077 de 2014[49] recogiÃ³ estos parÃ¡metros seÃ±alando que:

"(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situaciÃ³n de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protecciÃ³n[50], atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vÃa de tutela se conceda la protecciÃ³n constitucional descrita. Para que la defensa por vÃa de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculaciÃ³n fue consecuencia de esa particular condiciÃ³n de debilidad, es decir, con ocasiÃ³n de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condiciÃ³n que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculaciÃ³n laboral[51]."[52] (Resaltado fuera de texto)

5.2. Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016[53] se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta CorporaciÃ³n a lo largo de los aÃ±os y relacionadas con la efectividad de la garantÃa de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculaciÃ³n laboral y la presunciÃ³n de discriminaciÃ³n en la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se seÃ±ala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada "*siempre que el sujeto sufra de una condiciÃ³n mÃ©dica que limite una funciÃ³n propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales*". Luego de analizar varias providencias[54] en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuÃa su posibilidad fÃsica de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorizaciÃ³n del inspector de trabajo, la Corte considerÃ³ que "*con independencia de la denominaciÃ³n, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razÃ³n de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirÃ¡ el derecho a la estabilidad laboral reforzada*".

(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantÃa de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.[55]

(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica "*frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante".*[56]

5.3. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fÃ³rmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculaciÃ³n no ha sido un obstÃ¡culo para conceder dicha protecciÃ³n, aceptando que la misma procede en contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes.

6. ProtecciÃ³n legal de las personas con discapacidad y medidas afirmativas en los planes de desarrollo distritales o municipales para lograr la

inclusiÃ³n social real y efectiva de estas personas

6.1. Como se indicÃ³ en precedencia, la ConstituciÃ³n PolÃtica de 1991 comprometiÃ³ al Estado a garantizar los derechos de las personas con discapacidad y propender el respeto de su dignidad humana.

6.2. En cumplimiento de este mandato, la Ley 361 de 1997, ademÃ¡s de proteger los derechos fundamentales, econÃ³micos, sociales y culturales de las personas con discapacidad, persigue su realizaciÃ³n personal y total integraciÃ³n a la sociedad. Disponiendo asÃ, la prohibiciÃ³n del despido discriminatorio de trabajadores que se encuentran en estas circunstancias[57] y acciones positivas tendientes a propiciar la contrataciÃ³n de personas con discapacidad, a travÃ©s de una serie de incentivos crediticios, tributarios y de prelaciÃ³n en procesos de licitaciÃ³n, adjudicaciÃ³n y contrataciÃ³n con el Estado.[58]

6.3. Por su parte, la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, tiene por objeto "*impulsar la formulaciÃ³n e implementaciÃ³n de la polÃtica pÃºblica en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades pÃºblicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situaciÃ³n de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos*." En su artÃculo 17, dispone que "*de conformidad con la Ley 715 de 2001 o las normas que hagan sus veces o la complementen, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, incorporarÃ¡n en sus planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la PolÃtica PÃºblica para la Discapacidad y del Plan Nacional de IntervenciÃ³n al mismo, los adaptarÃ¡n a su realidad y asumirÃ¡n la gestiÃ³n y ejecuciÃ³n de acciones dirigidas al logro de los objetivos y propÃ³sitos planteados en los componentes de promociÃ³n de entornos protectores y prevenciÃ³n de la discapacidad, habilitaciÃ³n, rehabilitaciÃ³n, y equiparaciÃ³n de oportunidades.*"

6.4. Posteriormente, fue aprobada la ConvenciÃ³n sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, mediante la Ley 1346 de 2009[59], cuyo propÃ³sito es "*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*". El artÃculo 27 de la ConvenciÃ³n seÃ±ala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover "*el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo*".

6.5. MÃ¡s adelante, con la expediciÃ³n de la Ley 1618 de 2013,[60] se obligÃ³ al Estado a travÃ©s de sus entidades pÃºblicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, a incluir real y efectivamente a las personas en situaciÃ³n de discapacidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1346 de 2009.[61] Bajo ese contexto, el numeral 2 del artÃculo 5 de la Ley 1618 de 2013, determina que "*La NaciÃ³n, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, asÃ como todas las entidades estatales de todos los Ã³rdenes territoriales, incorporarÃ¡n en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, asÃ como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva polÃtica pÃºblica de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y asÃ mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.*" (Negrilla fuera de texto).

6.6. Siguiendo dichos lineamientos, mediante el Decreto 2011 de 2017,[62] se reglamentÃ³ el porcentaje de vinculaciÃ³n laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector pÃºblico de acuerdo con la Ley 1618 de 2013, el cual aplica a todos los Ã³rganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder pÃºblico, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los Ã³rganos autÃ³nomos e independientes. AsÃ, estableciÃ³ unas reglas para vincular un mÃnimo de trabajadores en condiciÃ³n de discapacidad y para promover el acceso al empleo pÃºblico de este grupo de personas,[63] de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pÃºblica y el tamaÃ±o total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente, integrada por empleos de libre nombramiento y remociÃ³n, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades. El porcentaje fijado se puede apreciar en la siguiente tabla:

TamaÃ±o de la planta	Porcentaje de planta con participaciÃ³n de personas con discapacidad		
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027

Plantas entre 1 y 1.000 empleos	2 %	3 %	4 %
Plantas entre 1001 y 3000	1 %	2 %	3 %
Plantas mayores 3001 empleos	0,5 %	1 %	2 %

6.7. Como puede observarse, todas estas normas buscan propiciar la inclusiÃ³n social real y efectiva de las personas con discapacidad, la cual se ve materializada a travÃ©s de diversas alternativas de polÃtica pÃºblica propias de cada gobierno nacional o territorial de turno que gocen de temporalidad y flexibilidad para permitir el acceso a estos beneficios a otros en la misma condiciÃ³n de vulnerabilidad, en virtud de los principios constitucionales de igualdad y solidaridad.

En ese escenario, una polÃtica pÃºblica relacionada con las medidas de protecciÃ³n a poblaciÃ³n vulnerable, implica diversos programas, acciones u oportunidades y metas que no pueden ser evaluadas de manera independiente. De manera que el principio de no regresividad de los derechos econÃ³micos, sociales y culturales, aplicado a la polÃtica pÃºblica de integraciÃ³n social de la poblaciÃ³n en situaciÃ³n de discapacidad, no puede juzgarse a la luz de un programa o componente particular de dicha polÃtica concreta que desconozca el resto de esfuerzos institucionales encaminados a proteger a la misma poblaciÃ³n, porque hace parte del Ã¡mbito democrÃ¡tico del ejercicio de gobierno el tomar las decisiones de diseÃ±o e implementaciÃ³n de distintas polÃticas necesarias cumplir con la finalidad de progresar en esta materia.

AsÃ pues, la polÃtica pÃºblica de discapacidad y la adopciÃ³n de medidas de protecciÃ³n e inclusiÃ³n por parte de las autoridades locales, estarÃ¡n contenidas en los diferentes planes de desarrollo distrital o municipal, los cuales, al representar los programas de gobierno que los electores decidieron apoyar con su voto, en principio estarÃ¡n vigentes durante el cuatrienio del gobernante elegido. Bajo ese entendido, las medidas que lleguen a adoptarse deberÃ¡n guardar coherencia con la legislaciÃ³n nacional y territorial sobre este asunto pero podrÃ¡n variar sustancialmente en uno u otro gobierno, segÃºn el contenido programÃ¡tico triunfante y la realidad social, toda vez que la ley da un margen amplio de acciÃ³n para materializar esta polÃtica pÃºblica.

7. SoluciÃ³n del caso concreto.

7.1. De conformidad con las consideraciones expuestas, procede la Sala Plena a determinar si en el presente caso existe o no derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona en situaciÃ³n de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administraciÃ³n distrital en virtud de una polÃtica de inclusiÃ³n social con carÃ¡cter temporal y, por consiguiente, si se violaron sus derechos fundamentales al finalizar la relaciÃ³n laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorizaciÃ³n previa del Ministerio de Trabajo.

En este caso concreto, y sin que con ello se modifique la jurisprudencia reseÃ±ada en las consideraciones anteriores, la Sala Plena de esta Corte considera que la respuesta al problema planteado es negativa, por las razones que se expondrÃ¡n a continuaciÃ³n:

7.1.1. Como se indicÃ³ en lÃneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada es una garantÃa que estÃ¡ dirigida a proteger a aquellas personas en situaciÃ³n de discapacidad, cuya relaciÃ³n laboral finaliza como consecuencia de esa condiciÃ³n, es decir, por un criterio discriminatorio. Motivo por el cual, en los eventos en los que el empleador requiera dar por terminada una relaciÃ³n laboral con una persona beneficiaria de este fuero, precisa de la configuraciÃ³n de un hecho objetivo que demuestre que el despido no estÃ¡ relacionado con la discapacidad y, ademÃ¡s, de la autorizaciÃ³n de la autoridad de trabajo correspondiente.

7.1.2. Tanto la accionante como la accionada reconocen que la vinculaciÃ³n de la seÃ±ora Leyton CortÃ©s con la administraciÃ³n distrital se realizÃ³ teniendo en cuenta su condiciÃ³n de discapacidad, en otras palabras, fue contratada en virtud de su estado de invalidez,[64] antes de ser pensionada, y en el marco de una polÃtica de inclusiÃ³n social materializada con la Directiva 10 de 2015, la cual fue expedida en virtud del Plan de Desarrollo "BogotÃ¡ Humana 2012-2016", y que definiÃ³ en su "*Eje Uno - Una ciudad que supera la SegregaciÃ³n y la DiscriminaciÃ³n - Programa: Lucha contra distintos tipos de DiscriminaciÃ³n y violencias por condiciÃ³n, situaciÃ³n, identidad, diferencia, diversidad o etapa del Ciclo vital- Proyecto: "Aumento de Capacidades y oportunidades incluyentes" (...)*", y que fijÃ³ ademÃ¡s, una meta de contrataciÃ³n equivalente al 3% que supera con creces el porcentaje establecido por el legislador.[65]

AsÃ, como en el caso concreto de la seÃ±ora Leyton la contrataciÃ³n se realizÃ³ con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una polÃtica especÃfica de inclusiÃ³n de personas con discapacidad, esta situaciÃ³n marca una diferencia estructural con los supuestos analizados por la jurisprudencia y tenidos en cuenta por el legislador al establecer la prohibiciÃ³n de discriminaciÃ³n a las personas trabajadoras en situaciÃ³n de discapacidad, en los cuales se entiende que la discapacidad sobreviniente del trabajador puede ser vista como un obstÃ¡culo para la continuidad de la relaciÃ³n laboral o donde la discapacidad anterior a la vinculaciÃ³n no fue la causa de esa contrataciÃ³n. Ello por cuanto, en esta oportunidad, la administraciÃ³n elegida para los aÃ±os 2012 a 2016 hizo uso de las medidas a su alcance para lograr la integraciÃ³n social de la accionante, quien para el momento de la contrataciÃ³n ya se encontraba en situaciÃ³n de discapacidad y estaba a la espera del reconocimiento y pago de su pensiÃ³n de invalidez, realidad que la situaba en un estado de vulnerabilidad al no contar con ingresos propios para satisfacer sus necesidades bÃ¡sicas y por tanto, la hacÃa beneficiaria de las polÃticas distritales vigentes en ese momento.[66]

Bajo ese contexto, en este tipo de vinculaciones que se surten en el marco de una polÃtica pÃºblica especÃfica de inclusiÃ³n social y en consecuencia, su causa se fundamenta en la situaciÃ³n de discapacidad de la persona, no se constata discriminaciÃ³n en la desvinculaciÃ³n por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminaciÃ³n negativa en el desarrollo o terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral. Por el contrario, en estos eventos las contrataciones obedecen a acciones afirmativas por parte de las administraciones locales, que persiguen asegurar el disfrute de sus derechos fundamentales en condiciones dignas.

AdemÃ¡s, como ya se indicÃ³, se trata de polÃticas pÃºblicas propias de un especÃfico plan de desarrollo cuatrienal que, por lo mismo, gozan de temporalidad y flexibilidad para permitir el acceso a estos beneficios a otros en la misma condiciÃ³n de vulnerabilidad, en virtud del principio constitucional de solidaridad.

7.1.3. Ahora, estas medidas tal como se indica en la citada directiva, se adoptaron de conformidad con lo establecido en el Decreto 470 del 2007,[67] el cual seÃ±ala en su artÃculo 32 que "*cada administraciÃ³n deberÃ¡ adoptar el plan de acciÃ³n distrital y las metas para dar cumplimiento a la PolÃtica PÃºblica de Discapacidad para el Distrito Capital. Cada entidad deberÃ¡ contar con el diseÃ±o y aplicaciÃ³n constante de indicadores de evaluaciÃ³n, seguimiento e impacto, que permitan hacer un acompaÃ±amiento y reevaluaciÃ³n constante a la polÃtica aquÃ propuesta*". AsÃ las cosas, es evidente para esta CorporaciÃ³n que cada administraciÃ³n cuenta con un amplio margen de acciÃ³n para desplegar en sus planes de desarrollo la polÃtica distrital fijada en ese Decreto y en las leyes vigentes relacionadas con este tema, las cuales, a pesar de coincidir en un mÃnimo de garantÃas de acuerdo con lo seÃ±alado en las disposiciones legales, podrÃ¡n variar segÃºn el programa de gobierno elegido. Por lo demÃ¡s, teniendo en cuenta que las administraciones locales tienen un periodo legal preestablecido de cuatro aÃ±os, es posible entender que las medidas adoptadas para el efecto anteriormente indicado en los planes de desarrollo, tengan a su vez un carÃ¡cter temporal equivalente al perÃodo del mandatario de turno, sin perjuicio del cumplimiento de los mÃnimos legales.

Respecto de las vinculaciones de las personas con discapacidad, la Directiva 010 de 2015 seÃ±alaba lo siguiente:

"SEGUNDA. Las entidades distritales deberÃ¡n reportar a la Secretaria TÃ©cnica Distrital de Discapacidad la relaciÃ³n de las personas con discapacidad y/o cuidadores que se encuentren vinculadas en cada entidad, de acuerdo a las definiciones de la presente directiva, especificando sexo, modalidad de vinculaciÃ³n (carrera administrativa, planta provisional, planta temporal, contrato de prestaciÃ³n de servicios, entre otros); nivel de desempeÃ±o (tÃ©cnico, asistencial, profesional, asesor y directivo) y el tipo de discapacidad (fÃsica, mÃºltiple, auditiva, visual, sordo ceguera, intelectual/ cognitiva, mental/ psicosocial).

Â

TERCERA. Una vez recibida la informaciÃ³n de las personas con discapacidad por parte de la Agencia PÃºblica de Empleo BogotÃ¡ Trabaja, la respectiva entidad deberÃ¡ realizar los correspondientes procesos de selecciÃ³n con el propÃ³sito de vincular en provisionalidad o temporalidad de ser el caso, las personas con discapacidad de conformidad con los perfiles y funciones de los empleos vacantes reportados." (Resaltado fuera de texto).

Bajo ese contexto, durante la vigencia de la Directiva 010 de 2015 las vinculaciones que hicieran las entidades distritales podÃan hacerse a travÃ©s de distintas modalidades a saber: legal y reglamentaria, contractual laboral o de prestaciÃ³n de servicios, en carrera, en provisionalidad o en temporalidad teniendo en cuenta, tal como allÃ se indica, los perfiles y funciones de los empleos vacantes.

De ahÃ que la vinculaciÃ³n de la accionante MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s, luego de verificar el cumplimiento de los supuestos relacionados

con su discapacidad, se hiciera a travÃ©s de un contrato de prestaciÃ³n de servicios, lo cual estaba permitido, y se suscribiera ademÃ¡s, por el tÃ©rmino de diez (10) meses entre el 23 de junio de 2015 y el 22 de abril de 2016. Temporalidad que tambiÃ©n era legÃtima, segÃºn las necesidades de la entidad, y que en todo caso, estarÃa sujeta a la continuidad que de las medidas adoptadas por un gobierno anterior, le diera la nueva administraciÃ³n distrital dentro de su amplio margen de acciÃ³n para implementar su polÃtica pÃºblica, dentro de los lÃmites legales.

7.1.4. AsÃ las cosas, en el caso particular de la seÃ±ora Leyton CortÃ©s se advierte que su contrataciÃ³n se hizo dentro de un proceso de inclusiÃ³n de personas en condiciÃ³n de discapacidad –perteneciente a una polÃtica pÃºblica de inclusiÃ³n del Plan de Desarrollo "BogotÃ¡ Humana 2012-2016"– y bajo una de las modalidades permitidas, es decir, a travÃ©s de un contrato de prestaciÃ³n de servicios y de manera temporal.

De manera que la vigencia de este contrato se encontraba claramente establecida y era conocida por las partes suscribientes del mismo, situaciÃ³n que no permitÃa que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los tÃ©rminos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta CorporaciÃ³n, en la medida que (i) la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s fue contratada bajo una polÃtica pÃºblica de inclusiÃ³n especÃfica y en virtud de su pertenencia a la poblaciÃ³n discapacitada, y (ii) la finalizaciÃ³n de la misma no obedeciÃ³ a su discapacidad ni se constituyÃ³ en un acto discriminatorio en su contra. Todo lo contrario, su desvinculaciÃ³n obedeciÃ³ al vencimiento del pacto inicialmente acordado y a la pÃ©rdida de vigencia de la polÃtica pÃºblica distrital bajo la cual fue contratada.

7.1.5. Con todo, se observa que la terminaciÃ³n del contrato con la AdministraciÃ³n, en virtud de la situaciÃ³n particular de la seÃ±ora Leyton, no le genera un daÃ±o irreparable frente a la continuidad del acceso al sistema de seguridad social en salud ni afecta su mÃnimo vital toda vez que en la actualidad cuenta con una pensiÃ³n de invalidez[68] reconocida durante el tiempo de su vinculaciÃ³n con el Distrito, prestaciÃ³n que, como lo ha sostenido la Corte Constitucional,[69] tiene como objetivo principal cubrir las contingencias ocasionadas por la pÃ©rdida de capacidad laboral, garantizando un ingreso que le permite vivir de manera digna y solventar sus necesidades vitales. EncontrÃ¡ndose asÃ materializado el mandato previsto en la Carta PolÃtica de brindar especial protecciÃ³n a las personas disminuidas fÃsicamente.[70]

7.1.6. Adicionalmente, resulta pertinente reiterar que el contrato de prestaciÃ³n de servicios suscrito por la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s finalizÃ³ el 23 de abril de 2016 cuando ya no estaban en vigencia los programas de gobierno bajo los cuales fue vinculada sino los de la administraciÃ³n siguiente, la cual en su plan de desarrollo "*BogotÃ¡ Mejor para Todos*", contemplÃ³ otro tipo de medidas afirmativas para atender a la poblaciÃ³n con discapacidad.[71] Motivo por el cual, si la accionante continÃºa interesada en participar de los beneficios fijados por el Distrito Capital para las personas en situaciÃ³n de discapacidad puede dirigirse a la entidad correspondiente para recibir orientaciÃ³n y asistencia en ese sentido.

7.2. Ahora bien, aunque para la soluciÃ³n del problema planteado no es determinante el tipo de vinculaciÃ³n laboral, dado que, se insiste, la misma se dio en virtud de una polÃtica pÃºblica de inclusiÃ³n especÃfica y temporal y por lo tanto no se configura una estabilidad laboral, teniendo en cuenta que la accionante afirma que entre las partes se configurÃ³ un contrato realidad al existir "*en el desarrollo del contrato la subordinaciÃ³n, cumpliendo Ã³rdenes, horarios de trabajo, turnos, etc.*", la Sala Plena efectuarÃ¡ un breve anÃ¡lisis de la relaciÃ³n contractual en el caso objeto de estudio.

7.2.1. Como quedÃ³ establecido, la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton fue vinculada al Fondo de Vigilancia y Seguridad, hoy Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia,[72] para desempeÃ±arse como operador de recepciÃ³n en la lÃnea de emergencias 1, 2, 3, por el tÃ©rmino de diez (10) meses, entre el 23 de junio de 2015 y el 22 de abril de 2016, bajo la vigencia de una polÃtica pÃºblica de inclusiÃ³n laboral de personas con discapacidad del gobierno distrital anterior. El contrato de prestaciÃ³n de servicios 0642 de 2015 tenÃa como objeto "*prestar apoyo a la gestiÃ³n como operador de lÃnea en el marco del proyecto 383, en la recepciÃ³n y trÃ¡mite hacia las agencias de las llamadas que sean recibidas en la LÃnea 1, 2, 3.*[73]

7.2.2. Teniendo en cuenta lo anterior, para esta Sala la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton se encontraba ejecutando labores, por sÃ misma, evidentemente relacionadas con el giro ordinario de las actividades de la entidad accionada, toda vez que su cargo de operador de recepciÃ³n en la lÃnea de emergencias 1, 2, 3, lo desempeÃ±aba con elementos y equipos asignados por la entidad, en los turnos asignados por el supervisor del contrato. En efecto, las actividades mencionadas son claramente acciones que se deben llevar a cabo dÃa tras dÃa en la entidad y con los implementos fÃsicos y tecnolÃ³gicos suministrados y, por tratarse de un cargo de operador de recepciÃ³n en la lÃnea de emergencia y seguridad, las mismas no se ejecutaban de manera independiente y sin encontrarse bajo la subordinaciÃ³n de algÃºn superior.[74] Por lo cual, en realidad, no se trata de una actividad especial o que deba realizarse sÃ³lo en un periodo determinado sin cumplir Ã³rdenes o exigencias especÃ-

ficas de un empleador.[75]

Adicionalmente, el valor que recibirÃa la accionante como pago periÃ³dico por sus servicios podrÃa tenerse como la remuneraciÃ³n propia de una relaciÃ³n laboral. En ese contexto, teniendo en cuenta que las funciones ejercidas por la seÃ±ora Leyton pertenecen al giro ordinario del Sistema Integrado de Seguridad de la administraciÃ³n local, para las cuales, se repite, la accionante no podÃa actuar de manera independiente ni fuera de su horario, y que, en contraprestaciÃ³n recibÃa un pago, puede afirmarse que, aunque el contrato hubiese sido denominado "*de prestaciÃ³n de servicios*", en realidad se trata de un "*contrato realidad*" al evidenciarse sus elementos constitutivos y caracterÃsticos.

7.2.3. En virtud de este escenario, la sala encuentra que la vinculaciÃ³n de la accionante puede enmarcarse dentro de las opciones permitidas por la Directiva 010 de 2015 dentro de la planta temporal de la entidad distrital a travÃ©s de un contrato que reÃºne todas las caracterÃsticas de lo que la jurisprudencia ha llamado "contrato realidad" por el tÃ©rmino de diez (10) meses, tiempo durante el cual, debiÃ³ recibir las prestaciones legales correspondientes.

En todo caso, es preciso aclarar que la terminaciÃ³n del mismo no es injustificada ni puede calificarse de discriminatoria al no existir, se repite, estabilidad ocupacional reforzada en esta ocasiÃ³n, por tratarse de una contrataciÃ³n derivada de una polÃtica pÃºblica especial. AsÃ las cosas, no era necesario que para la terminaciÃ³n del contrato de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton se contara con la autorizaciÃ³n del Ministerio de Trabajo y por tanto no es aplicable la sanciÃ³n contenida en la Ley 361 de 1997, mÃ¡s sÃ el reconocimiento de las prestaciones sociales correspondientes.

8. ConclusiÃ³n

En esta oportunidad, la Sala Plena de la Corte Constitucional considerÃ³ que en las vinculaciones que se producen en el marco de una polÃtica pÃºblica especÃfica de inclusiÃ³n social y, en consecuencia, la situaciÃ³n de discapacidad de la persona es determinante en la suscripciÃ³n del contrato, no existe un componente de discriminaciÃ³n negativa en el desarrollo o terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral.

AsÃ, en el caso de la accionante la contrataciÃ³n se realizÃ³ con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una polÃtica especÃfica de inclusiÃ³n de personas con discapacidad adoptada en desarrollo del Plan de Desarrollo vigente para la Ã©poca. Consecuentemente, la terminaciÃ³n del contrato suscrito entre el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ –hoy SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡– y MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s no vulnera sus derechos fundamentales, al no gozar la actora, del derecho a la estabilidad laboral reforzada y haberse vencido el plazo inicialmente acordado entre las partes. De manera que en este caso, no era necesaria la autorizaciÃ³n previa de la oficina de Trabajo.

No obstante, se aclara que la relaciÃ³n laboral entre las partes se desarrollÃ³ a travÃ©s de un "*contrato realidad*" y no de uno de prestaciÃ³n de servicios, al existir en ella los elementos de prestaciÃ³n personal, remuneraciÃ³n y subordinaciÃ³n. Motivo por el cual, durante el tÃ©rmino de ejecuciÃ³n del mismo, la seÃ±ora Leyton CortÃ©s debiÃ³ percibir las prestaciones sociales que por ley le correspondÃan.

Por consiguiente y por las razones expuestas, se confirmarÃ¡ parcialmente la decisiÃ³n proferida el veinticuatro (24) de junio de dos mil diecisÃ©is (2016) por el Juzgado Ochenta y Seis civil Municipal de BogotÃ¡, que negÃ³ el amparo de los derechos fundamentales de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s.

Asimismo, la Sala Plena de la Corte Constitucional concederÃ¡ parcialmente el amparo del derecho al trabajo de la accionante y declararÃ¡ la existencia de un "*contrato realidad*" a tÃ©rmino fijo entre ella y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, hoy SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡. En consecuencia se ordenarÃ¡ a la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡ que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, si no lo hubiere hecho, proceda a pagar a la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tÃ©rmino de ejecuciÃ³n de ejecuciÃ³n de su contrato.

III. DECISIÃN

La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que una entidad pÃºblica no viola los derechos fundamentales de una persona en situaciÃ³n de discapacidad, al dar por terminada su vinculaciÃ³n laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorizaciÃ³n previa del Ministerio de Trabajo, cuando aquella ha sido vinculada en virtud de una polÃtica pÃºblica de inclusiÃ³n.

En mÃ©rito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la ConstituciÃ³n,

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR PARCIALMENTE, por las razones expuestas en la presente providencia, la decisiÃ³n proferida el veinticuatro (24) de junio de dos mil diecisÃ©is (2016), por el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de BogotÃ¡, que negÃ³ la protecciÃ³n de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral invocados por la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s.

SEGUNDO.- CONCEDER PARCIALMENTE el amparo del derecho al trabajo de la accionante en los tÃ©rminos expuestos la presente providencia. En consecuencia, DECLARAR la existencia de un "*contrato realidad*" a tÃ©rmino fijo entre MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, hoy SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡.

TERCERO.- ORDENAR a la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de BogotÃ¡ que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, si no lo hubiere hecho, proceda a pagar a la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tÃ©rmino de ejecuciÃ³n de su contrato.

CUARTO.- LEVANTAR la medida cautelar ordenada mediante Auto 478 del 13 de septiembre de 2017 por la Sala Plena de esta CorporaciÃ³n.

QUINTO.- LIBRAR las comunicaciones –por la SecretarÃa General de la Corte Constitucional–, asÃ como DISPONER las notificaciones a las partes –a travÃ©s del Juez de tutela de primera instancia–, previstas en el artÃculo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

NOTIFÃ□QUESE, COMUNÃ□QUESE Y ARCHÃ□VESE EL EXPEDIENTE.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Presidente

CARLOS BERNAL PULIDO	DIANA FAJARDO RIVERA
Magistrado	Magistrada
Con Salvamento de Voto	*Con Salvamento de Voto*
LUIS GUILLERMO GUERRERO PÃ□REZ	ANTONIO JOSÃ□ LIZARAZO OCAMPO
Magistrado	Magistrado
	Con aclaraciÃ³n de voto
GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO	CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada	Magistrada

JOSÃ FERNANDO REYES CUARTAS ALBERTO ROJAS RÃOS

Magistrado Magistrado

Con Salvamento de Voto

MARTHA SÃCHICA MÃNDEZ

Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

CARLOS BERNAL PULIDO

Sentencia: SU 040 de 2018.

Accionante: Eugenia Leyton.

Accionada: AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡ y Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡.

Magistrada Ponente:

Cristina Pardo Schlesinger.

1. Con mi acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala Plena de la Corte, suscribo este salvamento de voto en relaciÃ³n con la providencia de la referencia. En mi opiniÃ³n, la acciÃ³n de tutela *sub judice* era improcedente, por cuanto no satisface el requisito de subsidiariedad, dada la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. AdemÃ¡s, solo en gracia de discusiÃ³n, de resultar procedente la solicitud, en el expediente no obra prueba suficiente que le permitiera a la Corte declarar la existencia de una relaciÃ³n laboral entre la seÃ±ora Eugenia Leyton, de un lado, y la AlcaldÃa Mayor de BogotÃ¡ y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, del otro.

2. Primero, la demanda *sub judice* era improcedente por la existencia de otros mecanismos de defensa judicial para que la accionante formulara sus pretensiones de reintegro y pago de salarios y prestaciones. En efecto, el ordenamiento jurÃdico dispone que tales pretensiones se deben tramitar por medio del proceso ordinario laboral o del medio de control de nulidad y restablecimiento de derechos, segÃºn sea el caso. Estos son los *mecanismos procesales principales y eficaces* para tramitar tales pretensiones. Por su parte, *la acciÃ³n de tutela es un mecanismo subsidiario*, que se torna improcedente por la existencia de dichos mecanismos, segÃºn los artÃculos 86 de la ConstituciÃ³n PolÃtica y 6 del Decreto 2591 de 1991.

3. Es mÃ¡s, la acciÃ³n de tutela de la seÃ±ora Eugenia Leyton tampoco hubiere resultado procedente como mecanismo transitorio, por cuanto el perjuicio irremediable no estÃ¡ acreditado. En reiterada jurisprudencia, esta Corte ha sostenido que dicho perjuicio se configura siempre que se demuestren los elementos de *(i)* inminencia, *(ii)* gravedad, *(iii)* urgencia y *(iv)* impostergabilidad. En el caso concreto, ademÃ¡s de tener a su disposiciÃ³n los mecanismos ordinarios de defensa judicial, en el expediente no obra prueba alguna que demuestre el posible acaecimiento de un perjuicio de las caracterÃsticas anotadas; por el contrario, estÃ¡ acreditado que a la seÃ±ora Eugenia Leyton se le ha reconocido su pensiÃ³n por invalidez y, de contera, su acceso al sistema de seguridad social en salud tambiÃ©n estÃ¡ garantizado. En tales tÃ©rminos, no se evidencian, siquiera *prima facie*, los supuestos necesarios para que resulte procedente la acciÃ³n de tutela *sub examine*, al menos como mecanismo transitorio.

4. Segundo, solo en gracia de discusiÃ³n, en el expediente no obra prueba suficiente que le permitiera a la Corte declarar la existencia de una relaciÃ³n laboral entre la seÃ±ora Eugenia Leyton y la entidad demandada. AdemÃ¡s de ser una decisiÃ³n de exclusivo resorte del juez ordinario, la existencia de la relaciÃ³n laboral exige, necesariamente, la acreditaciÃ³n de sus elementos esenciales, a saber: *(i)* la prestaciÃ³n

personal, *(ii)* la continua subordinaciÃ³n y *(iii)* el salario. A mi juicio, tales elementos no estaban debidamente acreditados en el expediente. Por lo tanto, incluso de considerarse procedente la acciÃ³n de tutela, la Sala Plena carecÃa de los elementos probatorios necesarios para declarar la existencia de la relaciÃ³n laboral.

5. En particular, el segundo de tales elementos esenciales de la relaciÃ³n laboral, esto es, la continuada subordinaciÃ³n no tiene soporte probatorio en el expediente. Tras revisarse el expediente, se advierte que *(i)* la accionante tuvo su relaciÃ³n contractual con la entidad demandada solo por 6 meses, *(ii)* dicha relaciÃ³n terminÃ³ por vencimiento del tÃ©rmino pactado en el contrato, *(iii)* la cual no fue prorrogada ni una sola vez, y *(iv)* la accionante no cumplÃa horario fijo, sino que prestaba sus servicios en diferentes turnos. A mi juicio, estos elementos resultan, a todas luces, insuficientes para dar por acreditada la continuada subordinaciÃ³n, elemento indispensable para la declaratoria de la relaciÃ³n laboral.

Fecha ut supra,

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

NOTAS DE PIE DE PÃGINA

[1] Sala de SelecciÃ³n NÃºmero Ocho de 2016, integrada por los Magistrados MarÃa Victoria Calle Correa y Gloria Ortiz Delgado.

[2] Conformada por los magistrados Aquiles Arrieta GÃ³mez (e), Alberto Rojas RÃos y Luis Ernesto Vargas Silva.

[3] Conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger, Alberto Rojas RÃos y Diana Fajardo Rivera.

[4] Entidad, que de conformidad con el Acuerdo 637 de marzo 31 de 2016, fue creada para asumir las funciones del Fondo de Vigilancia, recibiendo no solo los bienes sino los derechos y obligaciones, y por lo tanto se convierte en sucesora procesal de aquella.

[5] Ver folios 238 a 241 del cuaderno 1 del expediente.

[6] Copia del formulario de dictamen para calificaciÃ³n de la incapacidad laboral y determinaciÃ³n de la invalidez de la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s (Folios 14-16, cuaderno principal del expediente).

[7] Copia del contrato de prestaciÃ³n de servicios suscrito entre el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ y MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s (Folios 10-13, cuaderno principal del expediente).

[8] Afirma que en la entidad accionada se han vinculado a personas que tambiÃ©n son pensionados y con ingresos superiores a los de ella.

[9] Mediante auto del diecisÃ©is (16) de junio de dos mil diecisÃ©is (2016), el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de BogotÃ¡ admitiÃ³ la acciÃ³n de tutela de la referencia y ordenÃ³ vincular al Fondo de Vigilancia y Seguridad Social de BogotÃ¡. Aunado a lo anterior ordenÃ³ comunicar dicho auto a las entidades accionadas para que en el tÃ©rmino de un (01) dÃa contado desde la comunicaciÃ³n del mismo se pronunciaran acerca de los hechos que originaron la acciÃ³n.

[10] Ver folios 54 a 60 del cuaderno principal del expediente.

[11] "CLÃUSULA DÃCIMA- EXCLUSIÃN DE RELACIÃN LABORAL-: Los servicios contratados se ejecutarÃ¡n de manera autÃ³noma y sin subordinaciÃ³n, razÃ³n por lo cual no genera relaciÃ³n laboral ni prestaciones sociales y ningÃºn tipo de costos distintos al valor acordado en la clÃ¡usula cuarta de este contrato de conformidad con lo preceptuado en el numeral 4 del artÃculo 32 de la Ley 80 de 1993 concordante con el CONTRATISTA a cumplir con sus obligaciones.". Ver contrato a folios 10-13 del cuaderno principal del expediente.

[12] Ver folios 19-49 del cuaderno 2 del expediente.

[13] Ver a folio 16 del cuaderno 2 del expediente, informe del citador.

[14] Ver a folio 18 del cuaderno 2 del expediente, constancia de envÃo a correo electrÃ³nico.

[15] Ver folios 51 a 53 del cuaderno 2 del expediente.

[16] Conformada por los magistrados Aquiles Arrieta GÃ³mez (e), Alberto Rojas RÃos y Luis Ernesto Vargas Silva.

[17] Conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger, Alberto Rojas RÃos y Diana Fajardo Rivera.

[18] Entidad, que de conformidad con el Acuerdo 637 de marzo 31 de 2016, fue creada para asumir las funciones del Fondo de Vigilancia, recibiendo no solo los bienes sino los derechos y obligaciones, y por lo tanto se convierte en sucesora procesal de aquella.

[19] Ver folios 238 a 241 del cuaderno 1 del expediente.

[20] Ver folios 379 a 384 del cuaderno principal del expediente.

[21] "*1. Si la polÃtica pÃºblica distrital de discapacidad, en virtud de la cual se expidiÃ³ la Directiva 010 de 2015 con el fin de vincular a trabajadores en situaciÃ³n de discapacidad en las distintas entidades y organismos distritales y mediante la cual se suscribiÃ³ contrato de prestaciÃ³n de servicios entre la seÃ±ora MarÃa Eugenia Leyton CortÃ©s y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡, continÃºa vigente.*"

[22] "*2. CuÃ¡les eran o son las caracterÃsticas de dicha polÃtica distrital.*"

[23] Ver folios 387 a 389 del cuaderno principal del expediente.

[24] La pensiÃ³n de invalidez fue reconocida mediante acto administrativo GNR 279998 del 12 de septiembre de 2015.

[25] Reglamento interno. ArtÃculo 61. "RevisiÃ³n por la Sala Plena. Cuando a juicio de la Sala Plena, por solicitud de cualquier magistrado, un proceso de tutela dÃ© lugar a un fallo de unificaciÃ³n de jurisprudencia o la transcendencia del tema amerite su estudio por todos los magistrados, se dispondrÃ¡ que la sentencia correspondiente sea proferida por la Sala Plena. (...)"

[26] Padece de diabetes mellitus y cuenta con un 62.30% de pÃ©rdida de capacidad laboral, de conformidad con el dictamen visible a folios 14-16 del cuaderno principal.

[27] Desde sus inicios, la Corte ha indicado que el examen del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acciÃ³n de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. Ver sentencias T-576 de 1998 (MP Alejandro MartÃnez Caballero); T-530 de 2005 (MP Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa); T-002 de 2006 (MP Jaime CÃ³rdoba TriviÃ±o); T-661 de 2006 (MP Ãlvaro Tafur Galvis) T-575 de 2008 (MP Nilson ElÃas Pinilla Pinilla, AV Clara InÃ©s Vargas); T-125 de 2009 (MP Humberto Sierra Porto); T-775 de 2011 (MP Gabriel Eduardo Mendoza); T-447 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas); T-521 de 2016 (MP Alejandro Linares, AV Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Ortiz Delgado) entre otras.

[28] ProtecciÃ³n que no solo ha sido por nuestra Carta PolÃtica sino tambiÃ©n por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la DeclaraciÃ³n de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la DeclaraciÃ³n de los derechos de las personas con limitaciÃ³n, aprobada por la ResoluciÃ³n 3447 en 1975 de la ONU, la ResoluciÃ³n 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la ConvenciÃ³n Interamericana para la EliminaciÃ³n de todas las Formas de DiscriminaciÃ³n contra las Personas con Discapacidad”, la RecomendaciÃ³n 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la DeclaraciÃ³n de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la DeclaraciÃ³n de las Naciones Unidas para las personas con limitaciÃ³n de 1983, entre otras. (Ver sentencia T-198 de 2006 MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

[29] Corte Constitucional. Sentencia T-613 de 2011, MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo.

[30] Corte Constitucional. Sentencia T-217 de 2014 (MP MarÃa Victoria Calle Correa).

[31] Ver entre otras, las sentencias T-141 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-568 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes MuÃ±oz), T-119 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes MuÃ±oz); T-426 de 1998 (MP. Alejandro MartÃnez Caballero); T-961 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett); T-291 de 2005 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda); T-898A de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-699 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza); T-1097 de 2012 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. AV. SV. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

[32] Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo RenterÃa); T-002 de 2011 (MP. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo); T-901 de 2013 (MP. MarÃa Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

[33] Ver entre otras las Sentencias T-029 de 2004 (MP. Ãlvaro Tafur Galvis); T-323 de 2005 (MP. Humberto Sierra Porto); T-249 de 2008 (MP. Jaime CÃ³rdoba TriviÃ±o); T-043 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Humberto Sierra Porto); T-220 de 2012 (MP. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo); T-123 de 2016 (MP. Luis Ernesto Vargas. SV. Luis Guillermo Guerrero).

[34] Ver entre otras las sentencias T-792 de 2004 (MP Jaime AraÃºjo RenterÃa); T-182 de 2005 (MP. Ãlvaro Tafur Galvis); T-593 de 2006 MP. Clara InÃ©s Vargas); T-384 de 2007 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda); T-992 de 2012 (MP. MarÃa Victoria Calle); T-326 de 2014 (MP. MarÃa Victoria Calle).

[35] Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

[36] Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicÃ³ que esta protecciÃ³n implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razÃ³n de la situaciÃ³n de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculaciÃ³n del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificaciÃ³n de la estructuraciÃ³n de la causal objetiva, no relacionada con la situaciÃ³n de vulnerabilidad del trabajador.” Esta posiciÃ³n ha sido reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis

Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP MarÃa Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP MarÃa Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana GuillÃ©n) y SU-049 de 2017 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado).

[37] ConstituciÃ³n PolÃtica, artÃculo 1Âº: "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de RepÃºblica unitaria, descentralizada, con autonomÃa de sus entidades territoriales, democrÃ¡tica, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interÃ©s general".

[38] ConstituciÃ³n PolÃtica. ArtÃculo 13. (…) "[Inciso 2Âº] El Estado promoverÃ¡ las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptarÃ¡ medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3Âº] El Estado protegerÃ¡ especialmente a aquellas personas que por su condiciÃ³n econÃ³mica, fÃsica o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionarÃ¡ los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

[39] Hoy en dÃa, a raÃz de la ConvenciÃ³n de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad ratificada por Colombia, se propende por la implementaciÃ³n del modelo social de discapacidad, segÃºn el cual las personas sufren de limitaciones para desarrollarse plenamente como miembros de la sociedad a raÃz de los lÃmites que les impone su entorno, lo que tiene como consecuencia que dejen de considerarse dichas limitaciones como inherentes a la persona. Al respecto ver las sentencias C-458 de 2015 MP Gloria Ortiz Delgado (SV. Luis Guillermo Guerrero y Gabriel Eduardo Mendoza) y C-659 de 2016 (MP Aquiles Arrieta GÃ³mez).

[40] Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado).

[41] Tal como se reconociÃ³ en la Sentencia T-040 de 2016, algunos magistrados han disentido de esta doctrina reiterada por la mayorÃa de las Salas de RevisiÃ³n de la Corte Constitucional, por considerar que "es diferente la protecciÃ³n brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protecciÃ³n otorgada a las personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicaciÃ³n de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorizaciÃ³n de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnizaciÃ³n prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protecciÃ³n no se desprende de la ley sino directamente de la ConstituciÃ³n, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnizaciÃ³n sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanciÃ³n se genera por la presunciÃ³n contenida en la ley". Esta discusiÃ³n fue zanjada en la sentencia SU-049 de 2017 (MP: MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado) en la que se concluyÃ³ que "5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o comÃºn) una afectaciÃ³n mÃ©dica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situaciÃ³n constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminaciÃ³n. La ConstituciÃ³n prevÃ© contra prÃ¡cticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condiciÃ³n de un bien econÃ³mico, medidas de protecciÃ³n, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalizaciÃ³n del vÃnculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminaciÃ³n del contrato, sino ademÃ¡s el reintegro o la renovaciÃ³n del mismo, asÃ como la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de remuneraciÃ³n salarial o sus equivalentes. || 5.15. Esta protecciÃ³n, por lo demÃ¡s, no aplica Ãºnicamente a las relaciones laborales de carÃ¡cter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes propiamente dichos. (…)".

[42] En la sentencia T-335 de 2004 (MP Clara InÃ©s Vargas) la Sala de RevisiÃ³n, luego de analizar las pruebas recaudadas, considerÃ³ que en el caso concreto se presumÃa la existencia de un contrato realidad en la medida que se configuraba el elemento de subordinaciÃ³n con cumplimiento de horario, asÃ como la prestaciÃ³n personal y la remuneraciÃ³n. En este caso la Corte concediÃ³ el amparo solicitado y concluyÃ³ "que en el presente caso debe presumirse la existencia de un contrato realidad entre la accionante y la demandada. En efecto, el demandado seÃ±ala que la accionante cumplÃa una jornada laboral de seis horas, las cuales sumadas a las planillas de turnos que fueron anexadas, permiten inferir una relaciÃ³n de subordinaciÃ³n, por lo cual se concluye que los valores que esta Ãºltima adeuda son de carÃ¡cter salarial." Por su parte, en la sentencia T-903 de 2010 (MP Juan Carlos Henao) la Corte Constitucional concluyÃ³ que en el caso analizado se configuraron los presupuestos jurÃdicos de un contrato realidad y que el comportamiento de la administraciÃ³n reÃ±Ãa "*de manera meridiana con los postulados constitucionales que rigen el derecho al trabajo*" tales como los artÃculos 1, 13, 25 y 48 de la Carta PolÃtica. La Sala de RevisiÃ³n concediÃ³ el amparo de los derechos por considerar que "si se contrastan estos presupuestos jurÃdicos con los elementos del caso se deduce que, el tipo de vinculaciÃ³n del seÃ±or Gilmer Sierra con la InstituciÃ³n, no era acorde a la naturaleza del contrato de prestaciÃ³n de servicios. En efecto, para

realizar las funciones de vigilancia, aseo y mantenimiento que se han desarrollado a lo largo de la relaciÃ³n no se exigiÃ³ la experiencia, capacitaciÃ³n y formaciÃ³n profesional propia del contrato de prestaciÃ³n de servicios. El seÃ±or Sierra no contaba con autonomÃa ni independencia para el desarrollo de las funciones porque tenÃa un horario especÃfico para ejercer la vigilancia, que era los fines de semana y los dÃas festivos, y de igual forma, estaba sujeto a las Ã³rdenes de los directivos de la instituciÃ³n en relaciÃ³n con los oficios varios que desempeÃ±aba. Los mÃºltiples contratos de prestaciÃ³n de servicios suscritos durante cerca de 8 aÃ±os son la prueba fehaciente de que, en lugar de tener una relaciÃ³n limitada en el tiempo, era una relaciÃ³n laboral a tÃ©rmino indefinido con obligaciones claramente estipuladas, por esto, es claro que el requisito de la temporalidad tampoco se cumpliÃ³. En fin, la naturaleza del cargo que desempeÃ±aba el seÃ±or Gilmer Sierra dificultaba que su contrataciÃ³n fuera por medio de un contrato de prestaciÃ³n de servicios".

[43] En la sentencia C-614 de 2009 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. AV. MarÃa Victoria Calle y Gabriel Eduardo Mendoza) la Corte Constitucional seÃ±alÃ³ que "el trabajo goza de amplia protecciÃ³n en la ConstituciÃ³n, pues define su naturaleza jurÃdica a partir de una triple dimensiÃ³n. AsÃ, la lectura del preÃ¡mbulo y del artÃculo 1Âº superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las polÃticas pÃºblicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesiÃ³n u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurÃdico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuraciÃ³n normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mÃnimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artÃculo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artÃculo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un nÃºcleo de protecciÃ³n subjetiva e inmediata que le otorga carÃ¡cter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho econÃ³mico y social." Al respecto, pueden consultarse las sentencias C-580 de 1996, MP Antonio Barrera Carbonell; C-019 de 2004, MP Jaime AraÃºjo RenterÃa; C-038 de 2004, MP Eduardo Montealegre Lynett; C-100 de 2005, MP Ãlvaro Tafur Galvis y C-177 de 2005, MP Manuel JosÃ© Cepeda (SPV. Jaime AraÃºjo RenterÃa, Alfredo BeltrÃ¡n Sierra y Jaime CÃ³rdoba TriviÃ±o. AV. Humberto Sierra Porto).

[44] Al respecto, en sentencia C-614 de 2009 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. AV. MarÃa Victoria Calle y Gabriel Eduardo Mendoza) la Corte explicÃ³ que "la protecciÃ³n constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor pÃºblico, no estÃ¡ circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo o de exigirle al Estado el mÃnimo de condiciones materiales que se requieren para proveer su subsistencia en condiciones dignas, sino que, por el contrario, es mÃ¡s amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mÃnimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestaciÃ³n acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeÃ±ada".

[45] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, SecciÃ³n Segunda - SubsecciÃ³n "A". 6 de Marzo de 2008. RadicaciÃ³n NÃºmero: 23001-23-31-000-2002-00244-01(2152-06). Este Tribunal estudiÃ³ si el demandante tenÃa derecho al reconocimiento del "contrato realidad" por los perÃodos laborados bajo la modalidad de contrato de prestaciÃ³n de servicios, mediante los cuales fue incorporado al Municipio de San AndrÃ©s de Sotavento como docente de tiempo completo. AdemÃ¡s, manifestÃ³ cuÃ¡les son los requisitos que debe reunir un empleado pÃºblico: "Debe decirse que para admitir que una persona desempeÃ±a un empleo pÃºblico en su condiciÃ³n de empleado pÃºblico -relaciÃ³n legal y reglamentaria propia del derecho administrativo- y se deriven los derechos que ellos tienen, es necesario la verificaciÃ³n de elementos propios de esta clase de relaciÃ³n como son: 1) La existencia del empleo en la planta de personal de la entidad, porque no es posible desempeÃ±ar un cargo que no existe (artÃculo 122 de la ConstituciÃ³n PolÃtica); 2) La determinaciÃ³n de las funciones propias del cargo (artÃculo 122 de la ConstituciÃ³n PolÃtica); y 3) La previsiÃ³n de los recursos en el presupuesto para el pago de gastos que demande el empleo; requisitos Ã©stos sin los cuales no es posible hablar en tÃ©rminos de empleado pÃºblico, a quien se le debe reconocer su salario y sus correspondientes prestaciones sociales. AdemÃ¡s, "en la relaciÃ³n laboral administrativa el empleado pÃºblico no estÃ¡ sometido exactamente a la subordinaciÃ³n que impera en la relaciÃ³n laboral privada; aquÃ estÃ¡ obligado es a obedecer y cumplir la ConstituciÃ³n, las Leyes y los reglamentos administrativos correspondientes, en los cuales se consagran los deberes, obligaciones, prohibiciones etc. a que estÃ¡n sometidos los servidores pÃºblicos".

[46] Por ejemplo, en la Sentencia T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt) la Sala de RevisiÃ³n considerÃ³ que la actuaciÃ³n del Hospital demandado desconocÃa los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba en una situaciÃ³n de debilidad manifiesta por no renovar la orden de prestaciÃ³n de servicios, cuando la accionante se encontraba incapacitada por el mÃ©dico tratante como consecuencia de la lesiÃ³n que padece. En la Sentencia T-886 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva. AV. MarÃa Victoria Calle. SPV Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo), la Corte Constitucional, partiendo de la base de que la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuenta con una protecciÃ³n reforzada, independientemente del tipo de contrato de trabajo que haya suscrito con su empleador, concediÃ³ el amparo de los derechos solicitados por la accionante, quiÃ©n habÃa suscrito tres contratos de prestaciÃ³n de servicios con el Instituto Municipal del Deporte y la RecreaciÃ³n accionado para llevar a cabo actividades de fisioterapia, cuyo Ãºltimo contrato no fue renovado a pesar de contar con 6 meses de embarazo. En la Sentencia T-350 de 2016 (MP MarÃa Victoria Calle. SV. Alejandro Linares Cantillo), este Tribunal considerÃ³ reprochable la actuaciÃ³n de la Universidad demandada al dar por terminado el contrato de prestaciÃ³n de servicios de la accionante con fundamento en el cumplimiento del tÃ©rmino pactado sin antes contar con la autorizaciÃ³n de la autoridad de trabajo correspondiente, la cual era necesaria por estar la accionante embarazada y debido a que el objeto del contrato continuarÃa desarrollÃ¡ndose

[47] Corte Constitucional. Sentencia T-903 de 2010. (MP Juan Carlos Henao).

[48] Ver las sentencias T-427 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes MuÃ±oz); T-441 de 1993 (MP JosÃ© Gregorio HernÃ¡ndez Galindo); T-576 de 1998 (MP Alejandro MartÃnez Caballero) y T-826 de 1999 (MP JosÃ© Gregorio HernÃ¡ndez) entre otras.

[49] Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo). En esta oportunidad, la Sala de RevisiÃ³n reiterÃ³ la Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) en la cual se fijÃ³ el alcance de esta protecciÃ³n.

[50] Corte Constitucional. Sentencia T-576 de 1998 (MP Alejandro MartÃnez Caballero).

[51] Corte Constitucional. Sentencia T-826 de 1999 (MP JosÃ© Gregorio HernÃ¡ndez).

[52] Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

[53] Corte Constitucional. Sentencia T-521 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo. AV. Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Stella Ortiz).

[54] En este caso, se citan las sentencias T-461 de 2015 (MP. Myriam Ã vila RoldÃ¡n), T-674 de 2014 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio), T-878 de 2014 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio) y T-440 A de 2012 (MP. Humberto Sierra Porto).

[55] Al respecto, se hace referencia a la sentencia T-420 de 2015 (MP. Myriam Ã vila RoldÃ¡n) en la cual se estableciÃ³ como un presupuesto necesario para la protecciÃ³n de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conociera de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Para la Corte *"(…) la garantÃa del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitaciÃ³n fÃ-sica, sensorial o psÃquica implica la constataciÃ³n de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitaciÃ³n fÃsica, sensorial o psÃquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situaciÃ³n (iii) que el despido se produzca sin autorizaciÃ³n del Ministerio del Trabajo"* Sin embargo, en la sentencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas RÃos) se declarÃ³ que de manera excepcional y sÃ³lo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro asÃ el empleador no tuviera conocimiento de la situaciÃ³n de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminaciÃ³n, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicÃ³ que: "*En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicÃ³ en precedencia al abordar la protecciÃ³n que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono".*

[56] Aunque en principio los casos analizados se circunscribÃan a eventos en los cuales mediaba un contrato de trabajo (ver entre otras, las sentencias T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra); T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-1038 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto), la jurisprudencia de esta CorporaciÃ³n ha aplicado esta protecciÃ³n a todas las relaciones que tienen derechos laborales constitucionales inmersos, entre ellas, el contrato de prestaciÃ³n de servicios. Sin embargo, esta aplicaciÃ³n no era uniforme, toda vez que en algunas providencias las Salas de RevisiÃ³n consideraron declarar la existencia de un contrato realidad antes de otorgar la protecciÃ³n constitucional y en otras, este anÃ¡lisis no fue necesario para conceder el amparo. (Ver entre otras, las sentencias T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SPV. Luis Ernesto Vargas), T-292 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva. SPV Mauricio GonzÃ¡lez), T-988 de 2012 (MP MarÃa Victoria Calle Correa), T-761A de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas RÃos), T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz)).

[57] "ArtÃculo 26Âº.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningÃºn caso la limitaciÃ³n de una persona, podrÃ¡ ser motivo para obstaculizar una vinculaciÃ³n laboral, a menos que dicha limitaciÃ³n sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeÃ±ar. AsÃ mismo, ninguna persona limitada podrÃ¡ ser despedida o su contrato terminado por razÃ³n de su limitaciÃ³n, salvo que medie autorizaciÃ³n de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razÃ³n de su limitaciÃ³n, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrÃ¡n derecho a una indemnizaciÃ³n equivalente a ciento ochenta dÃas del salario, sin perjuicio de las demÃ¡s prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el CÃ³digo Sustantivo del Trabajo y demÃ¡s normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

[58] Ver los artÃculos 27 a 34 de la Ley 361 de 1997.

[59] Declarada exequible mediante la Sentencia C-293 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

[60] Ley Estatutaria "*Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".*

[61] Ley 1618 de 2013. "ArtÃculo 5 GarantÃa del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusiÃ³n. Las entidades pÃºblicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusiÃ³n real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las polÃticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artÃculo 3Â° literal c), de Ley 1346 de 2009. (...)"

[62] Por el cual se adiciona el CapÃtulo 2 al TÃtulo 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Ãnico del Sector de FunciÃ³n PÃºblica, en lo relacionado con el porcentaje de vinculaciÃ³n laboral de personas con discapacidad en el sector pÃºblico.

[63] Decreto 2011 de 2017. ArtÃculo 2.2.12.2.3

[64] La seÃ±ora Leyton CortÃ©s fue calificada el 30 de abril de 2009, con un porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral equivalente al 62.30% con fecha de estructuraciÃ³n el 7 de abril de 2008. (ver a folio 387 del cuaderno principal del expediente, respuesta de Colpensiones).

[65]http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/ciudadania/PlanesDesarrollo/BogotaHumana/2012_2016_Bogota_Humana_Plan_Acuerdo489_2012.pdf

[66] La pensiÃ³n de invalidez fue reconocida el 15 de septiembre de 2015 y el contrato iniciÃ³ en junio 23 de junio de 2015.

[67] Decreto "Por el cual se adopta la PolÃtica PÃºblica de Discapacidad para el Distrito Capital", para los aÃ±os 2007-2020, de conformidad con el artÃculo. 1 del mismo.

[68] Ver certificaciÃ³n de pensiÃ³n, expedida por la Gerencia Nacional de NÃ³mina de Pensionados de Colpensiones a folio 389 del cuaderno principal.

[69] Corte Constitucional. Sentencia T-717 de 2016 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio). Al respecto, esta CorporaciÃ³n seÃ±alÃ³: "*La pensiÃ³n de invalidez, tal y como lo ha seÃ±alado esta CorporaciÃ³n, guarda un estrecho vÃnculo con los derechos fundamentales al mÃnimo vital y a la vida digna de las personas que han visto mermada su capacidad laboral en los porcentajes legalmente establecidos. De igual manera, tiene una especial conexidad con los principios de igualdad y de solidaridad por cuanto, como regla general, en estos casos les es imposible a los afiliados al sistema de pensiones acceder por sus propios medios y en forma autÃ³noma a una fuente de ingresos que les permita satisfacer sus necesidades bÃ¡sicas.*"

[70] ConstituciÃ³n PolÃtica. ArtÃculo 13.

[71] Ver escrito de la AlcaldÃa de BogotÃ¡ a folios 379 a 384 del cuaderno principal del expediente. Las estrategias y proyectos de la administraciÃ³n distrital actual para la poblaciÃ³n en situaciÃ³n de discapacidad en el Plan Distrital de Desarrollo: http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/PlanDistritalDesarrollo/Documentos/20160429_proyecto_PDD.pdf

[72] Tal como se indicÃ³ en el Auto 478 de 2017, la SecretarÃa Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, es la encargada del cumplimiento de las Ã³rdenes que se profieran en acatamiento de lo dispuesto en el Acuerdo 637 de 2016, acto administrativo que determinÃ³ el traspaso de los objetivos, funciones, derechos y obligaciones del Fondo de Vigilancia y Seguridad a dicha entidad. Bajo este contexto, se insiste, entiende la Sala que en este evento operÃ³ de pleno derecho el fenÃ³meno de la sucesiÃ³n procesal, contemplada en el artÃculo 68 del CÃ³digo General del Proceso de conformidad con la cual, si en el curso del proceso sobreviene la extinciÃ³n de una persona jurÃdica que figure como parte, los sucesores en el derecho debatido podrÃ¡n comparecer para que se les reconozca tal carÃ¡cter. En todo caso, la sentencia producirÃ¡ efectos respecto de ellos aunque no concurran.

[73] Ver folios 10-13, cuaderno principal del expediente. El Nuse (1,2,3), de conformidad con la informaciÃ³n de la pÃ¡gina web de la entidad, "*es el Sistema Integrado que se encarga de recibir las llamadas de los ciudadanos o las entidades solicitando ayuda en eventos de Seguridad y Emergencias, como atender y capturar la informaciÃ³n pertinente caracterizando los incidentes y tramitÃ¡ndolos hacia las agencias adscritas a la lÃnea con el fin de despachar las unidades de los organismos de Emergencia y Seguridad en forma coordinada, con el fin de brindar una respuesta eficiente y rÃ¡pida en cada uno de los escenarios.*" (http://www.123bogota.gov.co/index.php/quienes-somos/funcion)

[74] Al respecto, la accionante indicÃ³ que "los reportes de las incapacidades se le entregaban a la supervisora y jefe de secciÃ³n la seÃ±ora Luz Dary Cuervo. A ella se le pedÃan los permisos para las citas con especialistas, porque las citas con mÃ©dico general habÃa que pedirlas en horas que no tuviÃ©ramos turno". Igualmente, alegÃ³ que "nosotros sÃ cumplÃamos horarios de entrada que se marcaban con el carnet del NUSE con el cÃ³digo de barras." Ver folio 51 del cuaderno No. 2 del expediente.

[75] Aspectos que no fueron demostrados por el Fondo de Vigilancia y Seguridad de BogotÃ¡ en sus intervenciones. En efecto, no se indicÃ³ si las funciones de recepcionista de la lÃnea de emergencias las podÃa cumplir en telÃ©fonos propios del contratista o con equipos auxiliares ajenos a los suministrados por la entidad o si en ese mismo entendido, podÃa responder las llamadas desde su lugar de residencia o cualquier otro lugar en el que contara con seÃ±al para recibir las llamadas de los ciudadanos.

Fecha y hora de creación: 2024-05-20 07:05:03