

Sentencia SU040/18

Referencia: Expediente T-5.692.280

Acción de Tutela instaurada por María Eugenia Leyton Cortés contra la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá.

Magistrada Ponente:
CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Bogotá, 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 Pérez, Antonio José Lizarazo, Gloria Stella Ortiz Delgado, Cristina Pardo Schlesinger, José Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de tutela proferido en única instancia el veinticuatro (24) de junio de dos mil dieciséis (2016), por el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de Bogotá. Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Ocho de la Corte Constitucional eligió, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES

El 16 de diciembre de 2016, la Sala Séptima de Revisión profirió la sentencia T-723, mediante la cual concedió el amparo de los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a una vida digna, al trabajo, a la igualdad y a la estabilidad laboral de la señora María Eugenia Leyton Cortés. En esa oportunidad, la Sala de Revisión declaró la existencia de un contrato laboral entre ella y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, hoy en liquidación. Adicionalmente, ordenó a esta entidad o en su defecto a la que se encargue de realizar sus funciones, que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación de ese fallo, procediera a reintegrar a la accionante María Eugenia Leyton Cortés al cargo que venía desempeñando o en uno similar y a pagarle el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Advirtió además a la entidad demandada que no puede, bajo el argumento de

encontrarse en proceso de liquidación, sustraerse al cumplimiento de esta orden a través 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 Bogotá, la Administración Distrital deberá reubicarla en la entidad que considere pertinente.

Mediante Auto 263 de 2017 y atendiendo la solicitud de aclaración del apoderado del Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, en liquidación, la Sala Séptima de Revisión accedió a aclarar el numeral tercero de la parte resolutive de la Sentencia T-723 de 2016, en el entendido que el reintegro de la accionante María Eugenia Leyton Cortés deberá efectuarse en la entidad que de acuerdo con los actos administrativos que regulan la liquidación del Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, se haya señalado o creado para asumir sus funciones. Este reintegro deberá realizarse atendiendo a la naturaleza jurídica de la entidad previamente indicada. Si ésta permite la vinculación a través de un contrato laboral, como lo indicó la sentencia, se realizará a través de dicha figura; de lo contrario, deberá vincularse en un cargo de carrera en provisionalidad. En ningún caso el reintegro se hará 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 deberán reconocer en un valor equivalente al que la accionante María Eugenia Leyton Cortés venía percibiendo como operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3.

En cumplimiento de la orden proferida en la Sentencia T-723 de 2016, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia expidió la Resolución 00171 de 2017, mediante la cual se nombra en provisionalidad a la señora María Eugenia Leyton Cortés en el empleo en vacancia definitiva de Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 19, de la planta global de esa entidad.

Posteriormente, en Auto 478 del 13 de septiembre de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional declaró la nulidad de la sentencia T-723 de 2016. Consideró que en esta oportunidad prosperaba el cargo formulado por la Secretaría Jurídica Distrital relacionado con la existencia de órdenes, en la sentencia cuestionada, a la Alcaldía Distrital, sin ser vinculada al proceso y sin tener la oportunidad procesal para intervenir en su defensa. Ello, por cuanto se evidenció la vulneración del debido proceso de dicha entidad por parte de la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional al conceder el amparo de los derechos de la señora María Eugenia Leyton Cortés, toda vez que como consecuencia de la orden impartida, la cabeza de la Administración Distrital se convirtió en la responsable de la reparación de los derechos de la accionante sin haber tenido conocimiento y participación alguna dentro de la acción de tutela. En dicha providencia, como medida cautelar mientras se profiere la sentencia de reemplazo, se ordenó a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, mantener la vinculación de la señora María Eugenia Leyton Cortés 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 sería proferida por la Sala Plena de la Corporación.

1. Hechos, argumentos y solicitud

María Eugenia Leyton Cortés solicita mediante acción de tutela la protección de sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a una vida digna, al trabajo, a la igualdad, presuntamente vulnerados por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, al terminar unilateralmente su contrato de trabajo sin tener en cuenta su condición personal.

1.1. Sostiene la accionante que sufre de *“Polineuropatía diabética funcional para la marcha- trastorno depresivo entre otras”*, razón por la cual debe estar en permanente tratamiento médico. Dice que se mantiene con dolores fuertes en el cuerpo, lo que afecta su anatomía funcional y su movilidad. Tal condición le generó una pérdida de capacidad laboral del 62.30%. Además, expresa que es una persona de escasos recursos, *“sin redes de apoyo, a pesar de mi discapacidad debo suministrarme mi propia subsistencia”*.

1.2. Indica que el 23 de junio de 2015, después de superar las etapas de selección establecidas por el Secretario de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá, fue seleccionada para iniciar a laborar con dicha entidad mediante *“contrato de vinculación para trabajadores con discapacidad desempeñando la labor de operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3”*. El cargo lo desempeñó hasta el 23 de abril de 2016, cuando la nueva administración decidió unilateralmente terminar su contrato de trabajo. Al respecto precisó lo siguiente: *“sin consideración para con la situación 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) días, y además de no cancelarme los salarios desde la fecha del despido, como las prestaciones sociales, dado que existió en el desarrollo del contrato la subordinación, cumpliendo órdenes, horarios de trabajo, turnos etc, es decir, se reunían todas las condiciones de un CONTRATO DE TRABAJO”*.

1.3. La señora Leyton Cortés precisó que la remuneración mensual básica que recibía ascendía a la suma de un millón ochocientos mil pesos (\$1.800.000). Al dar por terminado su contrato de trabajo, obviamente volvió a estar en una grave situación.

1.4. Alega que la entidad accionada a pesar de las múltiples solicitudes verbales que ha realizado debido a su situación de debilidad manifiesta le responde que no tiene obligaciones con ella y no la pueden vincular a nómina porque percibe una pensión de invalidez. Aclara que en la actualidad solo recibe trecientos veintitrés mil novecientos cincuenta y cuatro pesos (\$323.954) mensuales de su pensión 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 años, *“enferma en un apartamento donde las personas de buen corazón 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, máxime que la enfermedad que padezco me exige una buena alimentación y no estoy en condiciones de proporcionármela.”

1.5. La accionante solicita la protección de sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a una vida digna y al trabajo, en tanto es una persona en situación de discapacidad. Alega que todavía puede ejercer la labor de operador del 1, 2, 3. Al suspender su asignación mensual se afectó de manera grave su situación económica, por lo que pide insistentemente su reintegro laboral.

2. Traslado y contestación de la demanda

2.1. La Secretaría de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá, actuando a través 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 participación en un proceso de selección en la Secretaría Distrital de Gobierno, producto del cual fue vinculada con mi representada. Así mismo, según información recibida de la dirección de gestión humana, la hoy accionante no hace, ni ha hecho parte de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno y sus dependencias. La vinculación laboral referida por la accionante en el escrito de tutela corresponde a un contrato de prestación de servicios celebrado entre la contratista y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá y no con mi representada, la Secretaría de Gobierno (...)

Ahora bien como el contenido de la acción de tutela versa sobre la relación laboral que tenía la accionante con el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, siendo esta entidad quien debe precisamente pronunciarse respecto de los hechos y pretensiones referidos por la misma, puesto que mi representada, la Secretaría Distrital de Gobierno no interviene en ninguna parte dentro de los procesos de contratación adelantados por el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, siendo esta una entidad con autonomía administrativa y presupuestal (...)

2.2. El Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, a través de apoderado judicial, insiste en que la actora tiene otras vías judiciales para controvertir sus pretensiones, como es el caso de la acción contractual ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Igualmente, precisa que es la misma tutelante la que pone de presente que la situación de discapacidad que padece fue uno de los aspectos a tener en cuenta para suscribir con ella el contrato de prestación de servicios. En esta medida, alega que nunca se ha desconocido la patología que presenta, lo cual consta también en el examen ocupacional que se le practicó. Finalmente, resalta que los antecedentes y el objeto contractual son claros en manifestar que no existía vinculación de tipo laboral, tal como se advierte en la cláusula decima quinta del contrato 0642 de 2015. En

consecuencia, no existe obligación de cancelar indemnización alguna. En este caso, dice, el contrato de prestación de servicios se terminó por vencimiento del plazo pactado y no por su condición de invalidez. Además, no hay perjuicio ya que la propia accionante confiesa gozar de pensión de invalidez.

3. Decisión única de Instancia

Mediante providencia del veinticuatro (24) de junio de dos mil dieciséis (2016), el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de Bogotá, resuelve negar la protección de los derechos fundamentales invocados por la actora y desvincular de la presente acción a la Secretaría Distrital de Bogotá.

Consideró que conforme a *“las pruebas allegadas y lo expresado por las partes, en efecto la ciudadana María Eugenia Leyton Cortés mantuvo un vínculo contractual con el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, el cual terminó por vencimiento del término pactado en el contrato de prestación de servicios”*. Además, señaló que *“las partes convergen en determinar que se tenía conocimiento de la discapacidad presentada por la contratista desde antes del inicio del contrato y que la misma es beneficiaria de pensión de invalidez teniendo cobertura en el sistema de seguridad social en salud a través de la Nueva EPS, lo que permite inferir que a pesar de sus limitaciones la misma no padecía serios deterioros que le impidieran desempeñar la labor encomendada en el contrato suscrito”*. Precisa que la actora conocía plenamente las cláusulas del contrato y la fecha de terminación del mismo y *“[a]l terminarse el vínculo no estaba cobijada por ningún fuero legal que obligara a la entidad a mantener una nueva vinculación, 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 índole, las pruebas demuestran lo contrario, que percibe una mesada pensional con la cual puede procurarse su subsistencia”*. Por último, resalta que si la actora lo considera puede acudir *“a la jurisdicción de lo contencioso administrativo de forma tal que el juez de la causa, con el pleno de las garantías del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultadas para indagar, si en efecto, ha existido un despido injusto o un vínculo laboral que genere el pago de las indemnizaciones y prestaciones que reclama y por ende hay lugar al reintegro pedido. Más, 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. Actuación en Sede de Revisión

Mediante auto del 28 de octubre de 2016 el Magistrado ponente ofició a la accionante para que informara si *“1. De conformidad con su situación de salud, durante la vigencia y ejecución del contrato de prestación de servicios tuvo que ausentarse para acudir al médico para el tratamiento de su enfermedad. Especifique las fechas y de ser posible, adjuntar la historia clínica.|| 2. Si durante la ejecución del contrato de prestación de servicios fue incapacitada por motivo de su enfermedad. En caso afirmativo, señalar las fechas y adjuntar documentos de soporte. Además, indicar si alguna persona*

dentro de la entidad accionada recibió las incapacidades y cuál fue el trámite impartido. || 3. En virtud de las respuestas anteriores, si dentro de la entidad accionada una persona debía autorizar sus permisos o inasistencias. || 4. Manifieste si usted cumplía horario. En caso afirmativo, cuál era ese horario laboral. Además, indicar si en caso de incumplimiento, había alguna consecuencia.|| 5. Si existió subordinación o dependencia respecto del empleador que facultara a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. De ser afirmativa la respuesta, señalar en qué consistía dicha subordinación.” Adicionalmente, requirió al Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá que indicara *“1. Si la accionante cumplía un horario. || 2. Si existió continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que facultara a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, 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 la liquidadora del Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá en Liquidación, dio respuesta de la siguiente manera:

“1. La accionante no cumplía horarios, desempeñaba las obligaciones contractuales de un contrato de prestación de servicios en diferentes turnos para atender la línea de emergencias 123, de conformidad con las necesidades de prestación del referido servicio.

2. Nunca existió subordinación o dependencia de la prestadora del servicio con el FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DE BOGOTÁ hoy en liquidación. Por lo anterior, nunca se le exigió cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo tiempo o cantidad de los servicios contratados, tal como se argumentó en la respuesta a la acción de tutela interpuesta.

3. Me permito informar que el FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DE BOGOTÁ se suprimió por acuerdo Distrital 637 de 2016 y se ordenó su liquidación mediante Decreto N. 409 de 30 de septiembre de 2016, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, copias de los mismos que anexo al presente escrito. Igualmente anexo copias de mi nombramiento y posesión como liquidadora. Por lo anterior en la actualidad el FONDO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD DE BOGOTÁ en Liquidación no realiza contratación para las obligaciones que cumplía la accionante.”

4.2. De otra parte, se advierte constancia secretarial relacionada con la imposibilidad de notificar personalmente a la demandante, motivo por el cual se envió copia del auto al correo electrónico suministrado. 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 sección la señora Luz Dary Cuervo. A ella se le pedían los permisos para las citas con*

especialistas, porque las citas con médico general había que pedir las en horas que no tuviéramos turno”. Señaló al respecto, los nombres de las personas que tenían a cargo la supervisión de las funciones. Adicionalmente, indicó que “nosotros sí cumplíamos horarios de entrada que se marcaban con el carnet del NUSE con el código de barras. Nosotros como población discapacitada no teníamos trato especial, igualdad de condiciones, su SEÑORÍA con todo respeto fui discriminada por mi condición médica.” Finalmente, reiteró su solicitud de protección de sus derechos fundamentales teniendo en cuenta su condición de discapacidad.

4.3. Mediante sentencia T-723 del 16 de diciembre de 2016, la Sala Séptima de Revisión concedió el amparo de los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a una vida digna, al trabajo, a la igualdad de la señora María Eugenia Leyton Cortés. En esa oportunidad, la Sala de Revisión declaró la existencia de un contrato laboral entre ella y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, hoy en liquidación. Adicionalmente, ordenó a esta entidad o en su defecto a la que se encargue de realizar sus funciones, que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación de ese fallo, procediera a reintegrar a la accionante María Eugenia Leyton Cortés al cargo que venía desempeñando o en uno similar y a pagarle el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Advirtió además a la entidad demandada que no puede, bajo el argumento de encontrarse en proceso de liquidación, sustraerse al cumplimiento de esta orden a través 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 Bogotá, la Administración Distrital deberá reubicarla en la entidad que considere pertinente.

4.4. En Auto 263 del 7 de junio de 2017 y atendiendo la solicitud de aclaración del apoderado del Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, en liquidación, la Sala Séptima de Revisión accedió a aclarar el numeral tercero de la parte resolutive de la Sentencia T-723 de 2016, en el entendido que el reintegro de la accionante María Eugenia Leyton Cortés deberá efectuarse en la entidad que de acuerdo con los actos administrativos que regulan la liquidación del Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, se haya señalado o creado para asumir sus funciones. Este reintegro deberá realizarse atendiendo a la naturaleza jurídica de la entidad previamente indicada. Si ésta permite la vinculación a través de un contrato laboral, como lo indicó la sentencia, se realizará a través de dicha figura; de lo contrario, deberá vincularse en un cargo de carrera en provisionalidad. En ningún caso el reintegro se hará 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 deberán reconocer en un valor equivalente al que la accionante María Eugenia Leyton Cortés venía percibiendo como operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3.

4.5. En cumplimiento de la orden proferida en la Sentencia T-723 de 2016, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia expidió la resolución 00171 de 2017, mediante la cual se nombra en provisionalidad a la señora María Eugenia Leyton Cortés en el empleo en vacancia definitiva de Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 19 de la planta global de esa entidad.

4.6. Mediante Auto 478 del 13 de septiembre de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional declaró la nulidad de la sentencia T-723 de 2016. Consideró que en esta oportunidad prosperaba el cargo formulado por la Secretaría Jurídica Distrital relacionado con la existencia de órdenes, en la sentencia cuestionada, a la Alcaldía Distrital, sin ser vinculada al proceso y sin tener la oportunidad procesal para intervenir en su defensa. Ello, por cuanto se evidenció la vulneración del debido proceso de dicha entidad por parte de la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional al conceder el amparo de los derechos de la señora María Eugenia Leyton Cortés, toda vez que como consecuencia de la orden impartida, la cabeza de la Administración Distrital se convirtió en la responsable de la reparación de los derechos de la accionante sin haber tenido conocimiento y participación alguna dentro de la acción de tutela. En dicha providencia, como medida cautelar mientras se profiere la sentencia de reemplazo, se ordenó a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá, mantener la vinculación de la señora María Eugenia Leyton Cortés 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 ordenó vincular a la Alcaldía Distrital de Bogotá al trámite constitucional de revisión de la acción de tutela T-5.692.280, para que en el término de tres (3) días siguientes su notificación 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 solicitó a la accionante que informara al despacho: (i) cuáles fueron los empleadores para los que usted laboró antes de obtener la pensión de invalidez y que realizaron los aportes correspondientes para que esta prestación pudiera ser reconocida; (ii) la administradora de pensiones que actualmente paga su pensión de invalidez. Asimismo, se le solicitó adjuntar copia de la resolución mediante la cual se reconoció la mencionada pensión.

4.9. La Directora Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico de la Secretaría Jurídica Distrital, en escrito recibido el 17 de noviembre de 2017 se manifestó respecto de los hechos de la tutela.

En primer lugar, destacó que el contrato de prestación de servicios suscrito por la actora y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá finalizó por vencimiento del término pactado, el cual excluye el pago de salarios y prestaciones sociales que reclama.

Seguidamente, señaló que no existe legitimación por pasiva en la medida que la Alcaldía Mayor de Bogotá no intervino en la suscripción del contrato de prestación de servicios, se tiene que las obligaciones demandadas no pueden

ser cumplidas sino por quién expresamente es llamado por ley o por el contrato, a responder por ellas. Además, consideró que la acción de tutela no es procedente por cuanto existe otro mecanismo de defensa. De manera que si la accionante considera que *“dada su especial condición la terminación del contrato de prestación de servicios no obedeció al vencimiento del plazo pactado, tal discusión debió darse instaurado la acción contenciosa, o por el contrario como se afirma en la presente acción, que su vinculación fue de carácter laboral a través del contrato realidad, ello debió discutirse ante la jurisdicción laboral, que son las instancias competentes para definir el problema jurídico.”* En ese contexto, señaló que no se había 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, insistió en que no existió subordinación en la relación laboral que la actora tenía con el Fondo de Vigilancia tal como lo indicó la liquidadora de dicha entidad, quien señaló que la señora Leyton ejecutaba las obligaciones contractuales de un contrato de prestación de servicios en diferentes turnos, lo cual no permite configurar ningún tipo de subordinación.

4.10. Mediante escrito recibido el 20 de noviembre de 2017, la Directora Jurídica de la Secretaría Distrital de Gobierno de la Alcaldía de Bogotá se opuso a las pretensiones de la tutela, por considerar que no se evidencia una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, quien estuvo vinculada laboralmente al Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá.

Aclara que la señora Leyton no ha hecho parte de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno y sus dependencias. Que la vinculación laboral corresponde a un contrato de prestación de servicios celebrado entre la contratista y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá. En ese contexto, manifiesta que no está legitimada en la causa por pasiva y que es el Fondo de Vigilancia el que debe pronunciarse respecto de los hechos y pretensiones de la tutela.

De otra parte, considera que la tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar las pretensiones solicitadas por la accionante, más aún cuando no media un contrato de trabajo, puesto que la relación laboral corresponde a un contrato de prestación de servicios.

4.11. La accionante, María Eugenia Leyton Cortés guardó silencio frente al requerimiento hecho por el despacho.

4.12. Mediante auto del 15 de febrero de 2018, este despacho ordenó oficiar a la Alcaldía Distrital de Bogotá para que informara si la política pública distrital de discapacidad, en virtud de la cual se suscribió contrato de prestación de servicios entre la señora María Eugenia Leyton Cortés y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, continúa vigente; y cuáles eran o son las características de dicha política distrital. Adicionalmente, requirió a la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones que informara a cuánto asciende la mesada pensional que recibe la señora María Eugenia

Leyton Cortés, por concepto de pensión de invalidez y si dicha prestación se construyó prevalentemente mediante cotizaciones provenientes de relaciones laborales públicas o privadas.

4.13. Mediante escrito recibido el 26 de febrero de 2018, la Directora Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico de la Secretaría Jurídica Distrital manifestó lo siguiente:

4.13.1. Frente a la primera pregunta, indicó que “por *Decreto Distrital 470 de 2007 se adoptó la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital, en el que se establecieron dos propósitos: la inclusión social de las personas con discapacidad, y mejorar la calidad de vida con dignidad de esta población. (...) Concluyendo que, a la fecha de la presente información, la Política Pública 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 Bogotá Humana 2012-2016, señaló que la meta allí establecida “*hacía referencia a que el ingreso del personal de planta se regiría de acuerdo a lo señalado en la Ley 909 de 2004 (...), es decir, mediante concurso de méritos; bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y, publicidad*”. De manera que para acceder a dichos procesos de selección “*era necesario inscribirse dentro de las convocatorias distritales, que garantizaban una acción afirmativa para la vinculación laboral de personas con discapacidad en las diferentes entidades del Distrito Capital*”.

Adicionalmente, informó que el acuerdo mediante el cual se adoptó el plan de desarrollo anterior fue derogado expresamente por el artículo 164 del Acuerdo 645 de 2016 “*por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico Social Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá DC 2016-2020. Bogotá 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. Así las cosas, teniendo en cuenta lo anterior y las competencias y funciones de esta Dirección, no es posible pronunciarnos sobre la vigencia de la norma en cuestión, es decir, la Directiva 010 de 2015. De otra parte, se informa que, aunque el actual Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor Para Todos” pilar: “Igualdad de Calidad de Vida” y programa estratégico: “Igualdad y Autonomía para una Bogotá Incluyente”, contempla acciones afirmativas para atender a la población con discapacidad que habita en el Distrito Capital, no se contempla una meta que señale un porcentaje de vinculación de las personas con discapacidad dentro de la planta de las entidades del Distrito.*”

4.13.2. Frente a la segunda pregunta, señaló que el principal fin del Decreto 470 de 2007 es “*promover la organización y participación de la ciudadanía hasta los niveles institucionales de la Administración Distrital, para fortalecer y articular las acciones en pro del reconocimiento y restitución de los derechos de las personas con discapacidad, con base en una mirada de inclusión social y equidad, asegurando que tanto la política, así como los*

planes, programas y distintas acciones que se deriven de ésta, se articulen con los planes de desarrollo”. Adicionó que, a través del Sistema Distrital de Atención Integral a Personas con Discapacidad, desde sus instancias y diferentes actores sociales e institucionales, propenden por la promoción y el fortalecimiento de la participación ciudadana, reconocimiento y garantía de este sector humano vulnerable, dentro de los más vulnerables. (...) La implementación de la Política Pública Distrital de Discapacidad, al igual que su construcción, se ha dado a través del ejercicio participativo del nivel social e institucional, generando proceso de gestión, decisión, concertación, fiscalización, consulta e información.”

Manifestó seguidamente, que la política pública está estructurada en cuatro dimensiones: (i) dimensión de desarrollo de capacidades y oportunidades (art. 9 del Decreto 470 de 2007); (ii) dimensión ciudadanía activa (art. 15 del Decreto 470 de 2007); (iii) dimensión cultural y simbólica (art. 21 del Decreto 470 de 2007); (iv) dimensión de entorno, territorio y medio ambiente (art. 26 del Decreto 470 de 2007). Particularmente, señaló que en abril de 2017 el Consejo Distrital de Discapacidad *“aprobó el Plan de Acción Distrital de Discapacidad 2016-2020, documento en el que se exponen las acciones priorizadas para el logro de los resultados previstos en la política pública de discapacidad en el Distrito junto a la armonización del Plan Distrital de Desarrollo ‘Bogotá Mejor Para Todos’.*” Así mismo, que *“se ha iniciado el proceso de reformulación de la política pública distrital de discapacidad, avanzando durante el año anterior en la elaboración del diagnóstico de la implementación de la Política Pública 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 indicó que *“actualmente la señora María Eugenia Leyton Cortés disfruta de una pensión de invalidez, la cual fue reconocida bajo resolución 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 nómina de 02/2018).”*

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

*DEVENGADOS
DEDUCIDOS*

VALOR PENSIÓN

\$781.242

SALUD NUEVA EPS S.A

\$93.800

AFILIACIÓN ANPISS

\$7.812

PRESTAMO POPULAR PRESTAMOS

\$291.283

TOTAL DEVENGADOS

\$781.242

TOTAL DEDUCIDOS

\$392.895

NETO GIRADO

\$388.347

Respecto de los aportes, señaló que la prestación se reconoció teniendo en cuenta servicios privados, acreditando un total de 1108 días 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 artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, es competente para revisar el fallo de tutela adoptado en el proceso de la referencia. Además, procede la revisión en virtud de la selección realizada por la Sala correspondiente y de la decisión de emitir la sentencia de reemplazo en este caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del reglamento de la Corporación.

1.2. En este caso, considera la Sala que aunque la accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial que en condiciones normales le permitirían ventilar las pretensiones planteadas por vía de un proceso ordinario, es evidente la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra la señora Leyton Cortés como consecuencia de su estado de salud. Adicionalmente, se cumple con el presupuesto de inmediatez en la medida que la terminación del contrato de prestación de servicios ocurrió el 23 de abril de 2016 y la presentación de la acción de tutela data del 15 de junio de 2016.

2. Problema jurídico

2.1. Teniendo en cuenta la situación expuesta, corresponde a la Corte Constitucional determinar el siguiente problema jurídico: ¿existe derecho a la estabilidad laboral reforzada en una persona en situación de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administración distrital en virtud de una política de inclusión social con carácter temporal y por consiguiente, se violan sus derechos fundamentales al finalizar la relación laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo?

2.2. Con el fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala reiterará su jurisprudencia sobre (i) la protección constitucional a personas en condición

de discapacidad; (ii) la protección constitucional de los derechos laborales; (iii) la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad en contratos de prestación de servicios y (iv) la protección legal de las personas con discapacidad y medidas afirmativas en los planes de desarrollo distritales o municipales para lograr la inclusión social real y efectiva de estas personas. Finalmente, se resolverá el caso concreto.

3. La protección constitucional a personas en condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia

3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución 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 condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección 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 raíz de una desvinculación abusiva. En ese sentido, la Corte desarrolló 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 carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, *“es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”* Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “*personas con limitación*” y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, 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 válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.

3.3. Así 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 condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.

4. Protección constitucional de los derechos laborales. Reiteración de jurisprudencia

4.1. En varias oportunidades, esta Corporación ha protegido relaciones jurídicas que involucran derechos constitucionales laborales, ya sea en relaciones formales o informales. Ha tutelado derechos en contratos laborales formalmente reconocidos, en “contratos realidad” o en contratos que involucren derechos laborales constitucionales así no se trate de aquellos llamados “laborales” por la legislación, como ocurre en ciertas circunstancias en los contratos de prestación de servicios y las órdenes de servicio, entre otros. En efecto, se ha reconocido la textura abierta de la noción de trabajo en la Constitución, la cual no implica exclusivamente la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes, sino también la efectividad de las garantías constitucionales en el ejercicio del trabajo autónomo.

4.2. De otra parte, es un hecho constatado por la jurisprudencia que los poderes públicos han utilizado de forma abierta y amplía la figura del contrato de prestación de servicios, en algunos casos para enmascarar relaciones laborales y evadir el pago de prestaciones sociales, desconociendo así las garantías especiales de la relación laboral que la Constitución consagra, dejando de lado, además, la excepcionalidad de este tipo de contratación. En ese contexto, las garantías de los trabajadores deben ser protegidas por los órganos competentes, con independencia de las prácticas a las que acudan los distintos empleadores para evitar vinculaciones de tipo laboral. Razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía 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 también ha reconocido la existencia de contratos realidad en vinculaciones con la Administración Pública. Por ejemplo, en sentencia proferida el 6 de marzo de 2008 por la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda - Subsección "A" se constató la existencia de los tres elementos que configuran la relación laboral en el caso estudiado, como son prestación personal del servicio, continua subordinación y la remuneración correlativa y se indicó que la finalidad de los contratos de prestación de servicios era negar la existencia de la relación laboral y el pago de las prestaciones sociales que le son inherentes.

4.4. Así mismo, en distintas oportunidades la Corte Constitucional ha protegido derechos laborales constitucionales en casos de vinculación a través de contratos de prestación de servicios u órdenes de servicios..

4.5. De lo anterior se puede concluir que la teoría de la primacía de la realidad sobre las formas se aplica en aquellos casos en los cuales el Estado encubre relaciones laborales en contratos de prestación de servicios, actuación que implica *“desconocer por un lado, los principios que rigen el funcionamiento de la función pública, y por otro lado, las prestaciones sociales que son propias a la actividad laboral”*. En estos eventos, para que proceda la declaración de existencia del contrato realidad el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

5. La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia

5.1. La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014 recogió estos parámetros señalando 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 situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, 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 vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.”
(Resaltado fuera de texto)

5.2. Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016 se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “*siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales*”. Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “*con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada*”.

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

(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*”.

5.3. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

6. Protección legal de las personas con discapacidad y medidas afirmativas en los planes de desarrollo distritales o municipales para lograr la inclusión social real y efectiva de estas personas

6.1. Como se indicó en precedencia, la Constitución Política de 1991 comprometió 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, además de proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las personas con discapacidad, persigue su realización personal y total integración a la sociedad. Disponiendo así, la prohibición del despido discriminatorio de trabajadores que se encuentran en estas circunstancias y acciones positivas tendientes a propiciar la contratación de personas con discapacidad, a través de una serie de incentivos crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación con el Estado.

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 formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación 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 artículo 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, incorporarán en sus planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la Política Pública para la Discapacidad y del Plan Nacional de Intervención al mismo, los adaptarán a su realidad y asumirán la gestión y ejecución de acciones dirigidas al logro de los objetivos y propósitos planteados en los componentes de promoción de entornos protectores y prevención de la discapacidad, habilitación, rehabilitación, y equiparación de oportunidades.”*

6.4. Posteriormente, fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, mediante la Ley 1346 de 2009, cuyo propósito 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 artículo 27 de la Convención señala 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. Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, se obligó al Estado a través de sus entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, a incluir real y efectivamente a las personas en situación de discapacidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1346 de 2009. Bajo ese contexto, el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 1618 de 2013, determina que *“La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus **planes de desarrollo** tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así 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, se reglamentó el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de acuerdo con la Ley 1618 de 2013, el cual aplica a todos los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Así, estableció unas reglas para vincular un mínimo de trabajadores en condición de discapacidad y para promover el acceso al empleo público de este grupo de personas, de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública y el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente, integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, 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:

Tamaño de la planta	
Porcentaje de planta con participación 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 inclusión social real y efectiva de las personas con discapacidad, la cual se ve materializada a través de diversas alternativas de política pública 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 condición de vulnerabilidad, en virtud de los principios constitucionales de igualdad y solidaridad.

En ese escenario, una política pública relacionada con las medidas de protección a población 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 económicos, sociales y culturales, aplicado a la política pública de integración social de la población en situación de discapacidad, no puede juzgarse a la luz de un programa o componente particular de dicha política concreta que desconozca el resto de esfuerzos institucionales encaminados a proteger a la misma población, porque hace parte del ámbito democrático del ejercicio de gobierno el tomar las decisiones de diseño e implementación de distintas políticas necesarias cumplir con la finalidad de progresar en esta materia.

Así pues, la política pública de discapacidad y la adopción de medidas de protección e inclusión por parte de las autoridades locales, estarán 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 estarán vigentes durante el cuatrienio del gobernante elegido. Bajo ese entendido, las medidas que lleguen a adoptarse deberán guardar coherencia con la legislación nacional y territorial sobre este asunto pero podrán variar sustancialmente en uno u otro gobierno, según el contenido programático triunfante y la realidad social, toda vez que la ley da un margen amplio de acción para materializar esta política pública.

7. Solución 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 situación de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administración distrital en virtud de una política de inclusión social con carácter temporal y, por consiguiente, si se violaron sus derechos fundamentales al finalizar la relación laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

En este caso concreto, y sin que con ello se modifique la jurisprudencia reseñada en las consideraciones anteriores, la Sala Plena de esta Corte considera que la respuesta al problema planteado es negativa, por las razones que se expondrán a continuación:

7.1.1. Como se indicó en líneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa

condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Motivo por el cual, en los eventos en los que el empleador requiera dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de este fuero, precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente.

7.1.2. Tanto la accionante como la accionada reconocen que la vinculación de la señora Leyton Cortés con la administración distrital se realizó teniendo en cuenta su condición de discapacidad, en otras palabras, fue contratada en virtud de su estado de invalidez, antes de ser pensionada, y en el marco de una política de inclusión social materializada con la Directiva 10 de 2015, la cual fue expedida en virtud del Plan de Desarrollo "Bogotá Humana 2012-2016", y que definió en su *"Eje Uno - Una ciudad que supera la Segregación y la Discriminación - Programa: Lucha contra distintos tipos de Discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del Ciclo vital- Proyecto: "Aumento de Capacidades y oportunidades incluyentes" (...)"*, y que fijó además, una meta de contratación equivalente al 3% que supera con creces el porcentaje establecido por el legislador.

Así, como en el caso concreto de la señora Leyton la contratación se realizó con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una política específica de inclusión de personas con discapacidad, esta situación marca una diferencia estructural con los supuestos analizados por la jurisprudencia y tenidos en cuenta por el legislador al establecer la prohibición de discriminación a las personas trabajadoras en situación de discapacidad, en los cuales se entiende que la discapacidad sobreviniente del trabajador puede ser vista como un obstáculo para la continuidad de la relación laboral o donde la discapacidad anterior a la vinculación no fue la causa de esa contratación. Ello por cuanto, en esta oportunidad, la administración elegida para los años 2012 a 2016 hizo uso de las medidas a su alcance para lograr la integración social de la accionante, quien para el momento de la contratación ya se encontraba en situación de discapacidad y estaba a la espera del reconocimiento y pago de su pensión de invalidez, realidad que la situaba en un estado de vulnerabilidad al no contar con ingresos propios para satisfacer sus necesidades básicas y por tanto, la hacía beneficiaria de las políticas distritales vigentes en ese momento.

Bajo ese contexto, en este tipo de vinculaciones que se surten en el marco de una política pública específica de inclusión social y en consecuencia, su causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona, no se constata discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación 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.

Además, como ya se indicó, se trata de políticas públicas propias de un específico 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 condición 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, el cual señala en su artículo 32 que *“cada administración deberá adoptar el plan de acción distrital y las metas para dar cumplimiento a la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. Cada entidad deberá contar con el diseño y aplicación constante de indicadores de evaluación, seguimiento e impacto, que permitan hacer un acompañamiento y reevaluación constante a la política aquí propuesta”*. Así las cosas, es evidente para esta Corporación que cada administración cuenta con un amplio margen de acción para desplegar en sus planes de desarrollo la política distrital fijada en ese Decreto y en las leyes vigentes relacionadas con este tema, las cuales, a pesar de coincidir en un mínimo de garantías de acuerdo con lo señalado en las disposiciones legales, podrán variar según el programa de gobierno elegido. Por lo demás, teniendo en cuenta que las administraciones locales tienen un periodo legal preestablecido de cuatro años, es posible entender que las medidas adoptadas para el efecto anteriormente indicado en los planes de desarrollo, tengan a su vez un carácter temporal equivalente al período del mandatario de turno, sin perjuicio del cumplimiento de los mínimos legales.

Respecto de las vinculaciones de las personas con discapacidad, la Directiva 010 de 2015 señalaba lo siguiente:

“SEGUNDA. Las entidades distritales deberán reportar a la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad la relación 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 vinculación (carrera administrativa, planta provisional, planta temporal, contrato de prestación de servicios, entre otros); nivel de desempeño (técnico, asistencial, profesional, asesor y directivo) y el tipo de discapacidad (física, múltiple, auditiva, visual, sordo ceguera, intelectual/ cognitiva, mental/ psicosocial).

TERCERA. Una vez recibida la información de las personas con discapacidad por parte de la Agencia Pública de Empleo Bogotá Trabaja, la respectiva entidad deberá realizar los correspondientes procesos de selección con el propósito 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 podían hacerse a través de distintas modalidades a saber: legal y reglamentaria, contractual laboral o de prestación de servicios, en carrera, en provisionalidad o en temporalidad

teniendo en cuenta, tal como allí se indica, los perfiles y funciones de los empleos vacantes.

De ahí que la vinculación de la accionante María Eugenia Leyton Cortés, luego de verificar el cumplimiento de los supuestos relacionados con su discapacidad, se hiciera a través de un contrato de prestación de servicios, lo cual estaba permitido, y se suscribiera además, por el término de diez (10) meses entre el 23 de junio de 2015 y el 22 de abril de 2016. Temporalidad que también era legítima, según las necesidades de la entidad, y que en todo caso, estaría sujeta a la continuidad que de las medidas adoptadas por un gobierno anterior, le diera la nueva administración distrital dentro de su amplio margen de acción para implementar su política pública, dentro de los límites legales.

7.1.4. Así las cosas, en el caso particular de la señora Leyton Cortés se advierte que su contratación se hizo dentro de un proceso de inclusión de personas en condición de discapacidad –perteneciente a una política pública de inclusión del Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016”– y bajo una de las modalidades permitidas, es decir, a través de un contrato de prestación 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, situación que no permitía que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta Corporación, en la medida que (i) la señora María Eugenia Leyton Cortés fue contratada bajo una política pública de inclusión específica y en virtud de su pertenencia a la población discapacitada, y (ii) la finalización de la misma no obedeció a su discapacidad ni se constituyó en un acto discriminatorio en su contra. Todo lo contrario, su desvinculación obedeció al vencimiento del pacto inicialmente acordado y a la pérdida de vigencia de la política pública distrital bajo la cual fue contratada.

7.1.5. Con todo, se observa que la terminación del contrato con la Administración, en virtud de la situación particular de la señora Leyton, no le genera un daño irreparable frente a la continuidad del acceso al sistema de seguridad social en salud ni afecta su mínimo vital toda vez que en la actualidad cuenta con una pensión de invalidez reconocida durante el tiempo de su vinculación con el Distrito, prestación que, como lo ha sostenido la Corte Constitucional, tiene como objetivo principal cubrir las contingencias ocasionadas por la pérdida de capacidad laboral, garantizando un ingreso que le permite vivir de manera digna y solventar sus necesidades vitales. Encontrándose así materializado el mandato previsto en la Carta Política de brindar especial protección a las personas disminuidas físicamente.

7.1.6. Adicionalmente, resulta pertinente reiterar que el contrato de prestación de servicios suscrito por la señora María Eugenia Leyton Cortés finalizó 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 administración siguiente, la cual en su plan de desarrollo “*Bogotá Mejor para Todos*”, contempló otro tipo de

medidas afirmativas para atender a la población con discapacidad. Motivo por el cual, si la accionante continúa interesada en participar de los beneficios fijados por el Distrito Capital para las personas en situación de discapacidad puede dirigirse a la entidad correspondiente para recibir orientación y asistencia en ese sentido.

7.2. Ahora bien, aunque para la solución del problema planteado no es determinante el tipo de vinculación laboral, dado que, se insiste, la misma se dio en virtud de una política pública de inclusión específica y temporal y por lo tanto no se configura una estabilidad laboral, teniendo en cuenta que la accionante afirma que entre las partes se configuró un contrato realidad al existir *“en el desarrollo del contrato la subordinación, cumpliendo órdenes, horarios de trabajo, turnos, etc”*, la Sala Plena efectuará un breve análisis de la relación contractual en el caso objeto de estudio.

7.2.1. Como quedó establecido, la señora María Eugenia Leyton fue vinculada al Fondo de Vigilancia y Seguridad, hoy Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para desempeñarse como operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3, por el término de diez (10) meses, entre el 23 de junio de 2015 y el 22 de abril de 2016, bajo la vigencia de una política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad del gobierno distrital anterior. El contrato de prestación de servicios 0642 de 2015 tenía como objeto *“prestar apoyo a la gestión como operador de línea en el marco del proyecto 383, en la recepción y trámite hacia las agencias de las llamadas que sean recibidas en la Línea 1, 2, 3.*

7.2.2. Teniendo en cuenta lo anterior, para esta Sala la señora María Eugenia Leyton se encontraba ejecutando labores, por sí misma, evidentemente relacionadas con el giro ordinario de las actividades de la entidad accionada, toda vez que su cargo de operador de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3, lo desempeñaba 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 día tras día en la entidad y con los implementos físicos y tecnológicos suministrados y, por tratarse de un cargo de operador de recepción en la línea de emergencia y seguridad, las mismas no se ejecutaban de manera independiente y sin encontrarse bajo la subordinación de algún superior. Por lo cual, en realidad, no se trata de una actividad especial o que deba realizarse sólo en un periodo determinado sin cumplir órdenes o exigencias específicas de un empleador.

Adicionalmente, el valor que recibiría la accionante como pago periódico por sus servicios podría tenerse como la remuneración propia de una relación laboral. En ese contexto, teniendo en cuenta que las funciones ejercidas por la señora Leyton pertenecen al giro ordinario del Sistema Integrado de Seguridad de la administración local, para las cuales, se repite, la accionante no podía actuar de manera independiente ni fuera de su horario, y que, en contraprestación recibía un pago, puede afirmarse que, aunque el contrato hubiese sido denominado *“de prestación de servicios”*, en realidad se trata de

un “*contrato realidad*” al evidenciarse sus elementos constitutivos y característicos.

7.2.3. En virtud de este escenario, la sala encuentra que la vinculación 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 través de un contrato que reúne todas las características de lo que la jurisprudencia ha llamado “contrato realidad” por el término de diez (10) meses, tiempo durante el cual, debió recibir las prestaciones legales correspondientes.

En todo caso, es preciso aclarar que la terminación del mismo no es injustificada ni puede calificarse de discriminatoria al no existir, se repite, estabilidad ocupacional reforzada en esta ocasión, por tratarse de una contratación derivada de una política pública especial. Así las cosas, no era necesario que para la terminación del contrato de la señora María Eugenia Leyton se contara con la autorización del Ministerio de Trabajo y por tanto no es aplicable la sanción contenida en la Ley 361 de 1997, más sí el reconocimiento de las prestaciones sociales correspondientes.

8. Conclusión

En esta oportunidad, la Sala Plena de la Corte Constitucional consideró que en las vinculaciones que se producen en el marco de una política pública específica de inclusión social y, en consecuencia, la situación de discapacidad de la persona es determinante en la suscripción del contrato, no existe un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral.

Así, en el caso de la accionante la contratación se realizó con conocimiento de su discapacidad y en virtud de la misma, bajo una política específica de inclusión de personas con discapacidad adoptada en desarrollo del Plan de Desarrollo vigente para la época. Consecuentemente, la terminación del contrato suscrito entre el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá –hoy Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá– y María Eugenia Leyton Cortés 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 autorización previa de la oficina de Trabajo.

No obstante, se aclara que la relación laboral entre las partes se desarrolló a través de un “*contrato realidad*” y no de uno de prestación de servicios, al existir en ella los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación. Motivo por el cual, durante el término de ejecución del mismo, la señora Leyton Cortés debió percibir las prestaciones sociales que por ley le correspondían.

Por consiguiente y por las razones expuestas, se confirmará parcialmente la decisión proferida el veinticuatro (24) de junio de dos mil dieciséis (2016) por

el Juzgado Ochenta y Seis civil Municipal de Bogotá, que negó el amparo de los derechos fundamentales de la señora María Eugenia Leyton Cortés.

Asimismo, la Sala Plena de la Corte Constitucional concederá parcialmente el amparo del derecho al trabajo de la accionante y declarará la existencia de un “*contrato realidad*” a término fijo entre ella y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, hoy Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá. En consecuencia se ordenará a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, si no lo hubiere hecho, proceda a pagar a la señora María Eugenia Leyton Cortés las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el término de ejecución de ejecución de su contrato.

III. DECISIÓN

La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que una entidad pública no viola los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, al dar por terminada su vinculación laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, cuando aquella ha sido vinculada en virtud de una política pública de inclusión.

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

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR PARCIALMENTE, por las razones expuestas en la presente providencia, la decisión proferida el veinticuatro (24) de junio de dos mil dieciséis (2016), por el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de Bogotá, que negó la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral invocados por la señora María Eugenia Leyton Cortés.

SEGUNDO.- CONCEDER PARCIALMENTE el amparo del derecho al trabajo de la accionante en los términos expuestos la presente providencia. En consecuencia, **DECLARAR** la existencia de un “*contrato realidad*” a término fijo entre María Eugenia Leyton Cortés y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, hoy Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá.

TERCERO.- ORDENAR a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, si no lo hubiere hecho, proceda a pagar a la señora María Eugenia Leyton Cortés las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el término de ejecución de su contrato.

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

QUINTO.- LIBRAR las comunicaciones –por la Secretaría General de la Corte Constitucional–, así como **DISPONER** las notificaciones a las partes –a través del Juez de tutela de primera instancia–, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y archívese el expediente.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO
Presidente

CARLOS BERNAL PULIDO
FAJARDO RIVERA
Magistrado
Magistrada
Con Salvamento de Voto
Salvamento de Voto

DIANA

Con

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ OCAMPO	ANTONIO JOSÉ LIZARAZO
Magistrado	Magistrado
	<i>Con aclaración de</i>
<i>voto</i>	

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO
SCHLESINGER
Magistrada

CRISTINA PARDO
Magistrada

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
ROJAS RÍOS
Magistrado
Magistrado

ALBERTO

Con Salvamento de

MARTHA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO CARLOS BERNAL PULIDO

Sentencia: SU 040 de 2018.

Accionante: Eugenia Leyton.

Accionada: Alcaldía Mayor de Bogotá y
Fondo de Vigilancia y Seguridad de
Bogotá.

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 relación con la providencia de la referencia. En mi opinión, la acción de tutela *sub judice* era improcedente, por cuanto no satisface el requisito de subsidiariedad, dada la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. Además, solo en gracia de discusión, de resultar procedente la solicitud, en el expediente no obra prueba suficiente que le permitiera a la Corte declarar la existencia de una relación laboral entre la señora Eugenia Leyton, de un lado, y la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, 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 jurídico dispone que tales pretensiones se deben tramitar por medio del proceso ordinario laboral o del medio de control de nulidad y restablecimiento de derechos, según sea el caso. Estos son los *mecanismos procesales principales y eficaces* para tramitar tales pretensiones. Por su parte, *la acción de tutela es un mecanismo subsidiario*, que se torna improcedente por la existencia de dichos mecanismos, según los artículos 86 de la Constitución Política y 6 del Decreto 2591 de 1991.

3. Es más, la acción de tutela de la señora Eugenia Leyton tampoco hubiere resultado procedente como mecanismo transitorio, por cuanto el perjuicio irremediable no está 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, además de tener a su disposición los mecanismos ordinarios de defensa judicial, en el expediente no obra prueba alguna que demuestre el posible acaecimiento de un perjuicio de las características anotadas; por el contrario, está acreditado que a la señora Eugenia Leyton se le ha reconocido su pensión por invalidez y, de contera, su acceso al sistema de seguridad social en salud también está garantizado. En tales términos, no se evidencian, siquiera *prima facie*, los supuestos necesarios para que resulte procedente la acción de tutela *sub examine*, al menos como mecanismo transitorio.

4. Segundo, solo en gracia de discusión, en el expediente no obra prueba suficiente que le permitiera a la Corte declarar la existencia de una relación laboral entre la señora Eugenia Leyton y la entidad demandada. Además de ser una decisión de exclusivo resorte del juez ordinario, la existencia de la relación laboral exige, necesariamente, la acreditación de sus elementos esenciales, a saber: *(i)* la prestación personal, *(ii)* la continua subordinación y *(iii)* el salario. A mi juicio, tales elementos no estaban debidamente acreditados en el expediente. Por lo tanto, incluso de considerarse procedente la acción de tutela, la Sala Plena carecía de los elementos probatorios necesarios para declarar la existencia de la relación laboral.

5. En particular, el segundo de tales elementos esenciales de la relación laboral, esto es, la continuada subordinación no tiene soporte probatorio en el expediente. Tras revisarse el expediente, se advierte que *(i)* la accionante tuvo su relación contractual con la entidad demandada solo por 6 meses, *(ii)* dicha relación terminó por vencimiento del término pactado en el contrato, *(iii)* la cual no fue prorrogada ni una sola vez, y *(iv)* la accionante no cumplía 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 subordinación, elemento indispensable para la declaratoria de la relación laboral.

Fecha ut supra,

CARLOS BERNAL PULIDO
Magistrado