

V. EXPEDIENTE T-5692280 - SENTENCIA SU-040/18 (Mayo 10)
M.P. Cristina Pardo Schlesinger

La Sala Plena de la Corte Constitucional reiteró la línea jurisprudencial trazada en materia de protección de los derechos laborales de personas que hayan trabajado en condiciones que, independientemente del modelo de vinculación, configuran en realidad un contrato de trabajo. De igual modo, reafirmó los lineamientos de protección reforzada de personas en una situación de vulnerabilidad por causa de una incapacidad laboral permanente.

En el caso examinado, la Corporación verificó que la accionante sufre de polineuropatía diabética funcional para la marcha, trastorno depresivo, entre otras afecciones, que requiere de tratamiento médico permanente y le generó una pérdida de capacidad laboral del 62.30%. Después de superar las etapas de selección establecidas por la Secretaría de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la peticionaria fue seleccionada para iniciar a laborar con dicha entidad mediante "contrato de vinculación para trabajadores con discapacidad" desempeñando la labor de operadora de recepción en la línea de emergencias 1, 2, 3. Tras un (1) año de labor, la nueva administración decidió terminar este contrato, con lo cual la peticionaria quedó en una grave situación, en razón de su precaria situación económica y de salud.

La Corte constató que en el caso concreto se configuró un verdadero contrato de trabajo, dadas las condiciones en que la peticionaria debía desarrollar su labor, cumpliendo turnos, acorde con instrucciones impartidas y subordinación de la entidad empleadora, en ejecución de una labor misional. A pesar de las múltiples solicitudes verbales de la accionante, la entidad distrital se ha negado a volver a vincularla, aduciendo que no tiene obligación alguna y por estar percibiendo una pensión de invalidez reconocida por Colpensiones. En esta oportunidad, la Sala Plena de la Corte Constitucional determinó que la estabilidad laboral reforzada no opera en aquellos eventos en los que la vinculación se produce 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, en la medida en que no existe un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral.

Así, en el caso de la accionante su vinculación se realizó con pleno conocimiento de su situación y por virtud de una política específica de inclusión de la población en condición de discapacidad adoptada en el 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 la peticionaria, no vulnera sus derechos fundamentales, al no gozar 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 por parte 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 los elementos de prestación

personal, remuneración y subordinación. Por este motivo, durante el término de ejecución del mismo, la accionante debía haber percibido las prestaciones sociales que por ley le correspondía. En el caso concreto, no había lugar a la reincorporación laboral, por tratarse de un programa específico de inclusión de personas en condición de discapacidad de la Alcaldía Mayor de Bogotá que actualmente no está en funcionamiento, pero si al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales que le correspondían a la peticionaria.

Con fundamento en lo anterior, la Corte procedió a confirmar parcialmente la decisión proferida por el Juzgado Ochenta y Seis Civil Municipal de Bogotá, que negó la protección de los derechos fundamentales invocados por la peticionaria y en consecuencia, concedió parcialmente el amparo del derecho al trabajo de la peticionaria, declarando la existencia de un "contrato realidad" a término fijo entre la accionante y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, hoy Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá.

La protección consistió en 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 peticionaria las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el término de ejecución de su contrato. A la vez, la Corte levantó la medida cautelar ordenada mediante Auto 478 del 13 de septiembre de 2017 emitido por la Sala Plena de esta Corporación que anuló la sentencia T-723 de 2016.

- **Salvamentos y aclaraciones de voto**

La Magistrada **Diana Fajardo Rivera** y los Magistrados **Carlos Bernal Pulido** y **Alberto Rojas Ríos** salvaron su voto frente a la anterior decisión, por las siguientes razones:

La Magistrada **Fajardo Rivera** consideró que el escenario fáctico y jurídico que se acreditó en este asunto debió llevar a la Corte Constitucional a plantearse la necesidad de brindar un remedio constitucional integral, teniendo en cuenta como elemento relevante la existencia, no regresividad y continuidad de la política pública en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Aunque se comparte la premisa fundamental de la que partió la mayoría para fallar, consistente en que en aquellos casos en los que la vinculación laboral y/o contractual obedece a una acción afirmativa no es ajustado aplicar sin más la presunción que este Tribunal ha construido sobre la estabilidad ocupacional reforzada, la no configuración de una situación de *discriminación* al terminar el vínculo, lo cual no releva al juez constitucional de analizar todas las aristas que permitan adoptar una solución que dignifique al máximo a la población sujeto de protección. Tal perspectiva en este caso, exigía analizar la situación de *inclusión* integral de la accionante, en el marco de la política pública que la benefició temporalmente, tras finalizar su labor como contratista al servicio de una dependencia estatal del orden distrital, en una situación administrativa también particular, la supresión y liquidación de la entidad en la que venía ejerciendo sus labores.

Como fundamento de su salvamento de voto, el Magistrado **Bernal Pulido** expuso dos razones: La primera, por considerar que la acción de tutela *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. Observó que en el expediente no estaba acreditado perjuicio irremediable alguno que hiciera procedente la acción de tutela, siquiera como mecanismo transitorio. Por el contrario, estaba probado que a la señora María Eugenia Leyton disfrutaba de una pensión por invalidez.

Segundo, 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 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, esto es, de (i) la prestación personal, (ii) la continua subordinación y (iii) el salario. A juicio del Magistrado Bernal Pulido, tales elementos no estaban debidamente acreditados en el expediente. Por lo tanto, aunque fuera considerada procedente la acción de tutela, la Sala Plena carecía de los elementos probatorios necesarios para declarar la existencia de la relación laboral.

Por su parte, el Magistrado **Rojas Ríos** salvó su voto al considerar que en el caso concreto se configuraban los requisitos fijados por la jurisprudencia de la Corporación para activar la

protección laboral reforzada de la accionante. En su criterio, debió aplicarse el precedente precisado en la sentencia T-521 de 2016, que sintetiza las reglas establecidas en las decisiones T-461 de 2015, T-878 de 2014, T-674 de 2014 y T-440A de 2012, toda vez que la actora (i) padecía una condición médica que limitaba una función propia del contexto en que se desenvolvía, (ii) el empleador tenía conocimiento de las afecciones de salud, (iii) fue retirada del servicio sin mediar permiso de autoridad competente para desvirtuar el despido discriminatorio, y (iv) era pasible de protección sin importar la modalidad de su contrato. En su concepto, la decisión adoptada reproduce una discriminación, erosiona la solidaridad y faculta a los empleadores a marginar a la población con diversidad funcional de las oportunidades laborales e integración social, hecho que desconoce los principios liberales de igualdad y equidad, presupuestos básicos para lograr la justicia distributiva y con ello la correcta asignación de bienes sociales y oportunidades reales para el desarrollo de derechos fundamentales.

Los Magistrados **Gloria Stella Ortiz Delgado, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo,** y **Antonio José Lizarazo Ocampo** se reservaron la presentación eventual de aclaraciones de voto relativas a algunas de las consideraciones expuestas como fundamento de la sentencia SU-040 de 2018.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO
Presidente