

8 de mayo del 2023

SEÑORES
JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)
E. S. D.

REF: Acción de Tutela para proteger el derecho al trabajo, a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a la igualdad.

Accionante: KELLY JOHANA CUELLO GRONDONA

Accionado: INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF).

KELLY JOHANA CUELLO GRONDONA, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio, invocando el artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su Despacho para instaurar **ACCIÓN DE TUTELA** contra **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)**, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales que a continuación enuncio y los cuales se fundamentan en los siguientes hechos:

HECHOS

1. Kelly Johana Cuello Grondona con cédula 43.918.957 de Bello, 39 años de edad, tengo discapacidad física motriz a consecuencia de una meningitis bacteriana que me generó parálisis cerebral infantil diagnosticada y certificada mediante Calificación por la junta de invalidez de Antioquia, Calificación por Secretaría de Salud, Diagnóstico San Vicente y Comfama. Cuestión por la cual tengo poco equilibrio, presento dificultad notoria en mi marcha y algunos movimientos son involuntarios, necesitando siempre el

apoyo físico de una persona y de un automóvil para mi movilidad al lugar de trabajo, citas médicas y cualquier desplazamiento que realice en mi cotidianidad.

2. Es importante aclarar que mi discapacidad motora, aunque es manifiesta cuando camino, no ha sido impedimento cumplir con mis funciones de Profesional Universitario, ni mi ejercicio profesional como psicóloga en el ICBF.

3. Estoy empleada en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar desde Marzo 2 del 2015, bajo acta de posesión N°0143 del empleo profesional universitario Código 2044 grado 01 de la planta temporal asignada a la Regional Antioquia, en el Centro Zonal Suroriental para el cual fui nombrada mediante Resolución 0697 del 18 de febrero de 2015, emanada de la Secretaría General del ICBF devengando una asignación básica mensual de Un Millón Cuatrocientos Un Mil Doscientos Veintiocho Pesos (\$1.401.228), con efectividad al dos (2) de marzo de 2015 continuando hasta el 31 de diciembre del año 2016, fecha en la que se termina la planta temporal.

4. Cabe resaltar que el día de la posesión las directivas evidenciaron mi condición y no me solicitaron ninguna documentación al respecto.

5. En enero del 2017 me contratan bajo contrato de prestación de servicios profesionales N°141 en el cual como primer objetivo es prestar mis servicios profesionales en el área de psicología como parte del equipo interdisciplinario de la defensoría de familia en la Regional Antioquia.

6. Al darme cuenta de la ley de Retén social, el día 13 de febrero de 2017, me dirigí a la Regional Antioquia ICBF con el fin de realizar consulta en relación a mi tipo de contratación, ya que al liquidar la Planta Temporal en Diciembre

30 de 2016, me cambiaron la modalidad de contratación, firmando el 12 de Enero del presente de 2017 el contrato por Prestación de Servicios, con fecha de terminación junio 30 / 2017, de lo cual no recibí respuesta a dicha consulta presentada de forma verbal.

- 7.** Es relevante mencionar que antes de finalizar la planta temporal, la Regional Antioquia debió realizar la consulta en el nivel nacional, sé lo importante que es dar celeridad a dicho proceso, máxime que en el cambio de contrato no se tuvo en cuenta mi condición de discapacidad física. Por tanto, el 24 de febrero de 2017 mediante derecho de petición con radicado E-2017-090413-0500 solicité el reintegro a la Planta de ICBF en base a la ley Retén Social.
- 8.** Como lo mencioné al inicio, las directivas no me habían solicitado el certificado de discapacidad, siendo ésta muy evidente. La documentación fue anexada a mi expediente laboral el 13 de febrero de 2017. Por parte del instituto me habían realizado dos exámenes periódicos donde consta mi condición. Cuando realicé esta solicitud de la aplicación del retén social, pedí cita con la directora Selma del ICBF en Antioquia y el día de la cita ni siquiera me atendió personalmente si no que mandó al abogado Felipe Valencia, quien en su condición de asesor jurídico me solicitó que me pensionara y mi respuesta fue que no, porque a pesar de mi discapacidad tenía y tengo capacidad de trabajar y busco estrategias para cumplir con mis labores, en razón a que el trabajo dignifica mi condición humana.
- 9.** A esta solicitud, después de enviar al ICBF los certificados correspondientes, mediante radicado S-2017-294117-0500 me dan respuesta comunicando que la regional Antioquia procedió a vincularme a la planta con Resolución 2679 del 25 de abril de 2017 con posesión del 3 de mayo de 2017.
- 10.** Esta vinculación fue actualizada el 5 de septiembre de 2017 con acta de posesión N° 0087 y Resolución 750. En esta nueva vinculación quedo

nuevamente en grado 01 Código 2044, cuestión por la cual le solicité muy amablemente al ICBF se me diera la oportunidad de escalar a grado 07, al cual aplico por tener el perfil. Considerando que al haber realizado ICBF un nuevo contrato el 3 de mayo del 2017, debió tener en cuenta el tiempo de experiencia afuera y dentro del instituto que llevaba hasta la fecha; como también que cumplo con los requisitos para grado 07: con más de 18 meses de experiencia laboral en el instituto, Título profesional en la disciplina académica de Psicología del Núcleo Básico de Conocimiento psicología y Tarjeta profesional en los casos contemplados por la Ley, pero el ICBF me dio respuestas negativas para escalar.

- 11.** Hice parte de la Defensoría de Familia de Verificaciones del Centro Zonal Suroriental y participé en el proceso de selección de la convocatoria PT-PUPS-2044-07-006 de psicólogos para la planta global que se realizó en Agosto del 2017, en cual llegué hasta el último filtro que fue la entrevista, con un puntaje de 63.1; puntaje que no acepto ya que considero que la entrevista no fue calificada con veracidad, respondí de forma correcta a las preguntas realizadas las cuales estaban enfocadas a las diferentes experiencias laborales que he tenido.
- 12.** Cabe resaltar que personas que nunca han hecho parte del ICBF ni participaron de la convocatoria entraron vinculados en provisionalidad grado 07. El 8 de noviembre /2017 vi la resolución de alguien cercano que no llegó ni al primer filtro del concurso, no obtuvo la idoneidad del coordinador y otras cuestiones que no me compete mencionar, estaba en grado 1, sin experiencia laboral antes de entrar al instituto y entra a la nueva planta con resolución con fecha del 8 de noviembre del 2017 y en grado 07.
- 13.** El 9 de noviembre del 2017 a las 11:38 am del número celular 3183058675, me llamó la funcionaria Catalina Díaz de la sede Nacional (quien dijo no tener segundo apellido). Me refirió que de acuerdo a la revisión realizada por el Dr

Carlos Garzón de Gestión Humana, no escalo a grado 7 por haberme posesionado en vinculación reforzada. Cuestión a la que le respondí que no concuerda ya que hay otros compañeros en la misma condición (pre pensionados y discapacidad física) y están en grado 7, al decirle esto me sale con que cuenta la experiencia de antes de entrar al ICBF, le dije que yo había trabajado en la corporación “Corpo nidos” un año como psicóloga de niños y niñas adscritos a la entidad, certificación que se encuentra en el Sigep. Me dice que el grado 01 es para asistenciales y personas sin experiencia laboral, le dije que soy profesional en psicología con 32 meses de experiencia en el ICBF. Le expresé que hay personas que estaban en grado 01 cuando entraron en el 2015 no tenían experiencia, no llegaron ni al primer filtro del concurso y ahora entran en grado 07. También refirió que porque quizás no había cumplido con las funciones, en esto le manifesté que desde marzo 2 de 2015 que estoy en el instituto he cumplido con las funciones que me han sido asignadas por los coordinadores del centro zonal Suroriental y ahora Rosales, obteniendo siempre la idoneidad.

- 14.** Después de hablar todo lo anterior, la Funcionaria Catalina Díaz se quedó sin argumentos para darme una respuesta contundente. En cuanto a esto solicité una respuesta fundamentada y por escrito. A esto me enviaron una respuesta que anteriormente me habían dado.
- 15.** Desde que se comenzó a calificar a los provisionales semestralmente, mis evaluaciones de desempeño han sido calificadas con porcentajes del 96.0% al 100%. Cabe resaltar que soy muy comprometida con mi trabajo y mis funciones en seguimientos a la medida artículo 96 y PARD, PQRS y en la Defensoría de verificaciones, han sido con cumplimiento eficaz y oportuno.
- 16.** El 16 de agosto de 2019, Dirección Gestión Humana ICBF Sede de la Dirección General, habilitó la prueba para conformación de hojas de vida. En esta, funcionarios que apenas llevaban un año como profesional en el

instituto y otros que eran contratistas fueron promovidos y vinculados al grado 07 hasta con menos tiempo de experiencia en ICBF que la mía. Es muy injusto esta situación ya que he solicitado esto desde tres o cuatro años mediante correos electrónicos y derecho de petición y no ha sido posible el grado 07.

17. Le solicité a la doctora Lina Arbelaez exdirectora Nacional ICBF mediante correo electrónico el 18 de marzo 2021, que por favor tuviera en cuenta mi petición y haya igualdad de condiciones. También que me dé una cita virtual o presencial para que dialoguemos del tema y tenga su propia percepción de mí, dentro de la realidad, de cómo es exactamente mi discapacidad, porque solo las personas cercanas saben bien que soy capaz de muchas cosas y como busco alternativas para lograr mis metas y cumplir con mis funciones laborales. Siempre he recibido negativa frente a la solicitud.

18. Le solicité vía correo electrónico a la directora Regional Selma Roldan Tirado el 19 de julio de 2021, que me tuvieran en cuenta para trasladarme al Centro Zonal Aburra Norte en Bello Antioquia, ya que como lo mencioné anteriormente, mi condición de discapacidad motora y movilidad reducida dependo de una persona para movilizarme de un lugar a otro, toda vez estaba ubicada en el Centro Zonal Rosales del barrio Belén en el municipio de Medellín, como profesional universitario grado 01 y mi lugar de residencia es en Bello - Niquía (Antioquia) donde vivo con mis padres. Para dicho desplazamiento he contado solo con el apoyo físico de mi padre, por ende esta solicitud se basó en que mi movilidad se vuelve difícil toda vez que ya mi padre es adulto mayor e hipertenso y no cuento con apoyo de otras personas para transportarme, mi madre es diabética con bomba de insulina e hipertensa por lo cual no podía llevarme ni recogerme todos los días.

19. Esto además me generaba altos costos ya que debía cubrir la gasolina para transportarme y los pasajes de ida y vuelta de mi padre. Cuando él no podía

transportarme o el automóvil sufre algún daño eléctrico o de motor, me toca utilizar servicio de taxi poniendo en riesgo mi seguridad o contratar otra persona para poder cumplir con mis labores en el CZ Rosales, ya que por mi condición me es muy difícil utilizar el transporte público. El CZ Aburra Norte está ubicado a tres cuadras de mi residencia, donde me da la facilidad de desplazamiento, pudiendo contar con vecinos, con mis padres y los costos no serían altos en caso de utilizar servicio de taxi. Esto con fin de no desmejorar mi calidad de vida y mi salud física y mental. A esta solicitud de traslado la doctora Selma no dio respuesta alguna.

20. Debido a esto, el 5 de julio del 2022, envíe la solicitud al señor JOHN FERNANDO GUZMÁN UPARELA director de Gestión Humana de la sede nacional, quien el 22 de Julio de 2022 me responde “En relación con la solicitud de traslado referida en el aparte final de su petición, dicha petición se resolverá de fondo una vez se defina su situación de reconocimiento pensional”, a la cual yo respondí “con el fin de poner claridad en cuanto al tema de pensión que usted menciona en la respuesta adjunta con número radicado 202212100000164311, dada a mi petición realizada el 5 de julio de 2022. En ningún momento he iniciado el trámite de pensión ni lo tengo pensado hacer por ahora, ya que soy competente para realizar funciones asignadas y tengo la capacidad cognitiva para ejercer mi profesión, cómo lo he venido haciendo en el instituto por siete años sin queja alguna. Mi estabilidad reforzada en el ICBF es solo por mi condición de discapacidad más no por un trámite de pensión. No sé cuál es la insistencia de ustedes en que yo me pensione, tengo todo el derecho de ejercer profesión y desempeñarme laboralmente como cualquier persona como lo estipula la Ley 1618 del 2013”. Es importante mencionar que el traslado al centro zonal aburrá norte se dio después de que ICBF recibió oficio por la defensoría del pueblo.

21. En esta misma solicitud pedí que me permitan continuar en la planta global como lo estoy actualmente con la estabilidad reforzada por discapacidad física, toda vez no pasé al concurso del proceso de selección Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 2149 – ICBF 2021 (Modalidades ascenso y abierto) en el que presenté las pruebas el día 22 de mayo de 2022. A esto, la respuesta del señor John Fernando Guzmán Uparela es que inicie trámite de pensión para poder tenerme en cuenta para la estabilidad reforzada, cuestión que a dos de mis compañeros con discapacidad de la Regional Antioquia ya les dio respuesta asertiva de que se les respetará la estabilidad reforzada (sin haber iniciado trámites de pensión), para cuando lleguen las personas de la lista de elegibles y a mí me la niega. Yo tengo derecho al trabajo, a tener calidad de vida, a sentirme útil para continuar ejerciendo mi profesión como psicóloga en el sector público y ahora mi especialización en Gestión psicosocial en contextos de trabajo en la que me gradué el 5 de diciembre del 2022. Para lograr ser quien soy me ha costado mucho sacrificio.

22. Por otra parte, el 4 de marzo de 2022, mediante correo electrónico recibo notificación del Auto No. 0380 del 04 de febrero de 2022, por la cual se dispuso abrir Investigación Disciplinaria 1713-2020 por queja interpuesta por Selma Patricia Roldan Tirado el 7 de junio de 2019 con la fecha de los hechos 31 de diciembre de 2016. En ésta indican que adjunté certificado médico de idoneidad que revela ser apta para laborar y no contar con discapacidad ni impedimento, a lo cual en mi versión libre presentada por correo electrónico el 6 de abril de 2022 enviada a Karolina Mejia Acosta <Karolina.Mejia@icbf.gov.co>; Diana Marcela Caceres Herrera <Diana.Caceres@icbf.gov.co>; Solicitudes Control Interno Disciplinario Solicitudesconinterd@icbf.gov.co, en la cual manifesté que mediante comunicación del 24 de febrero de 2015 del área de Gestión Humana de la Regional Antioquia del ICBF fui informada que había “sido nombrada en el empleo Profesional Universitario de la Planta de Personal Temporal del ICBF

asignada a la Regional Antioquia”, cargo que acepté en mi condición de psicóloga, e informé al ICBF de mi imposibilidad de cumplir las funciones del cargo en un corregimiento de Antioquia fuera del área de Medellín como inicialmente me había sido asignado, por padecer una discapacidad física-motora y ser mi padre mi único apoyo con el que contaba, razón por la que el ICBF decidió que cumpliera mis funciones como Profesional Universitario en el Centro Zonal de Bienestar Familia -Suroriental de Medellín.

23. Con todo, aclaro que mi discapacidad motora, aunque manifiesta cuando camino, no es absoluta, por lo que la misma no me impide cumplir con mis funciones de Profesional Universitario, ni mi ejercicio profesional como psicóloga.

24. Ahora, dentro de la documentación requerida para posesionarme en el cargo mencionado, tal como fue detallado en la comunicación del ICBF del 24 de febrero de 2015 me fue exigido un “Certificado médico de aptitud expedido por Entidad prestadora de servicios de salud con registro ante Secretaría de Salud o por un Profesional igualmente con registro médico en la Secretaría de Salud”, por lo que dicho requisito lo cumplí aportando un certificado médico de aptitud emitido por un profesional con registro médico en la Secretaría de Salud, en el que consta que sí tengo aptitudes laborales para cumplir con las funciones del cargo, puesto que mi discapacidad motora no me impide ejercer mi profesión como psicóloga, en razón a que aquella no afecta mi estado mental y cognitivo de ninguna forma.

25. En efecto, pese a mi discapacidad puedo ejercer el cargo de Profesional Universitario -psicóloga- y sin ninguna restricción para trabajar en una oficina, por cuanto tales funciones no implican levantar cargas u otras actividades físicas que no estoy en posibilidad de realizar.

26. Con las anteriores claridades, soportadas en los documentos aportados al ICBF, concurrí el 2 de marzo de 2015 a posesionarme en el cargo y fui posesiona en el empleo Profesional Universitario Código 2044 Grado 01, psicólogo, y las directivas y coordinadora de Gestión Humana del ICBF evidenciaron de manera presencial mis limitaciones físicas, mis notables alteraciones motoras al caminar, con marcha inestable, al expresarme, moverme y en el lenguaje. De aquí que de ninguna manera engañé al ICBF y a las directivas del ICBF que tramitaron mi vinculación al mencionado cargo, en razón a que mi actuar fue desde el día de mi posesión totalmente transparente, sin ocultar en ningún momento información alguna. Igualmente, al momento de efectuarse el cambio de mi vinculación laboral, de pasar de ocupar un cargo de la planta temporal a contrato de prestación de servicios profesionales, mediante Resolución 141 del 12 de enero de 2017, tampoco me solicitaron dichos documentos o información de mi discapacidad.

27. Finalmente, en lo que se refiere al desempeño de mis funciones y tareas laborales que me han sido asignadas, con todo respeto le informo que me he desempeñado muy bien, sin tener queja alguna y con excelente calificación en las evaluaciones de desempeño, lo cual es prueba irrefutable de mis capacidades para ejercer como profesional en el ICBF.

28. Señor Juez, le solicito amablemente, por favor tenga en cuenta lo anteriormente escrito y haya igualdad de condiciones, que la discriminación en nuestro país se mitigue, a las personas con discapacidad no se nos obstaculice la oportunidad de crecer como persona, en el ámbito laboral y social, valorando el esfuerzo tan grande que hacemos con la familia de salir adelante, tanto a nivel físico y académico como encontrar un empleo digno.

29. Dejo claro señor juez que el ICBF me esta obligando a pensionarme a sabiendas que soy joven, que me siento productiva, que me he preparado profesionalmente como psicóloga y especialista en gestión psicosocial en

contexto de trabajo por la universidad UNIMINUTO y **mi discapacidad no me limita mi capacidad intelectual.**

DERECHOS VULNERADOS

Estimo violado los derechos al trabajo, a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a la igualdad.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado. Toda persona tiene el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” De conformidad con los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional, esta disposición debe ser entendida como la posibilidad que tiene toda persona de desempeñar una actividad laboral, teniendo en cuenta sus capacidades, estudios y preferencias, en condiciones acordes con la dignidad humana, frente a la cual el Estado asume el deber de procurar los medios que permitan hacerlo, con miras a que cada individuo tenga la forma de poder obtener los recursos básicos que le permitan satisfacer sus necesidades. El derecho al trabajo se establece entonces como un mecanismo dirigido a que las personas puedan alcanzar una vida digna.

La corte constitucional ha advertido que el trabajo no solo tiene la connotación de derecho, sino que igualmente envuelve la existencia de una obligación social, por virtud de la cual se torna en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad, “como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad”.

Uno de los fines esenciales del Estado es el de garantizar la efectividad de los derechos de las personas (CP art. 2), en cuya materialización, siguiendo los principios de solidaridad y pluralismo (CP art. 1), se hace necesario distinguir la existencia de grupos poblaciones que se encuentran materialmente en una

situación de desigualdad, a partir de la cual surge el deber de adoptar medidas especiales que permitan su protección, con el propósito de garantizar el pleno y efectivo goce de sus derechos constitucionales (CP art. 13).

En este orden de ideas, tal como lo consagra la Constitución y lo ha reiterado en innumerables ocasiones la Corte, uno de tales grupos poblaciones lo integran las personas en situación de discapacidad, respecto de las cuales el Estado no solo se impone el deber de evitar y procribir tratos discriminatorios, sino que también asume la obligación de implementar acciones afirmativas que les permitan disfrutar plenamente de sus derechos en condiciones de igualdad. En virtud de lo anterior, el artículo 47 de la Constitución Política le exige al Estado adelantar una política pública que propenda por su inclusión social.

En armonía con lo expuesto, esta Corporación ha hecho referencia a la importancia de la inclusión en el ámbito laboral, como parte esencial en el camino para combatir los tratos discriminatorios a los que históricamente han estado sometidas las personas con discapacidad. Precisamente, en la Sentencia C-531 de 2000 se entendió que “el ámbito laboral constituye (...) [un] objetivo específico para el cumplimiento de [los] propósitos proteccionistas [del artículo 47 de la Constitución], en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, un elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334)”.

En desarrollo de los preceptos constitucionales enunciados se profirió la Ley 361 de 1997[99], a partir de la cual se pretenden crear herramientas para lograr la efectiva inclusión social de las personas en situación de discapacidad. Sobre el particular, en el Capítulo IV, se disponen algunas garantías a favor de esta población, entre las cuales se encuentra la estabilidad laboral reforzada, por virtud de la cual se requiere autorización del Ministerio del Trabajo antes de poner fin a su vinculación

contractual. De igual manera, se crean beneficios para los empleadores que apoyen políticas inclusivas, como el de ser preferidos en procesos de licitación cuando acrediten en sus nóminas que al menos el 10% de sus empleados se encuentran en condición de discapacidad.

En primer lugar, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad[101], adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999, definió las actuaciones que, en general, resultan discriminatorias en contra de las personas en situación de discapacidad, a saber: “a) El término ‘discriminación contra las personas con discapacidad’ significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. // b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado Parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.”

Como se observa, la Convención resalta la necesidad de que los Estados promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y que implementen políticas encaminadas a luchar contra las prácticas discriminatorias, incluidas aquellas que se presentan en el ámbito laboral. Aunado a lo anterior, en el artículo 8 se hace referencia a la obligación del Estado de asegurar que el pago de los servicios prestados por una persona con discapacidad no resulte afectado o disminuido como consecuencia de su misma condición. Textualmente, se dispone que: “1. Los Estados deben velar por asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con

discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. Los Estados deben velar por que la prestación de apoyo tenga en cuenta los gastos en que suelen incurrir las personas con discapacidad, y sus familias, como consecuencia de su discapacidad. (...)

En cuarto lugar, en la Observación General No. 5 del Comité de DESC de la ONU se desarrollan las disposiciones del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que refieren en particular a los derechos de las personas con discapacidad. Puntualmente, respecto del trabajo, en los artículos 6 a 8 del citado Pacto, se explica la importancia de eliminar las barreras de acceso que tienen tanto materiales como inmateriales. En este sentido, se resalta la necesidad de promover “disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender razonablemente las necesidades de los trabajadores con discapacidad”. Por lo demás, también se precisa que en aquellos casos en que se constate que este tipo de personas realizan una labor igual a la de los demás trabajadores, su salario no podrá verse disminuido o afectado como consecuencia de la discapacidad.

En términos de garantía del derecho al trabajo y al empleo, se consagra su naturaleza de herramienta idónea para asegurar la vida digna, requiriendo que los entornos laborales sean “abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. Dentro del conjunto de deberes específicos cabe mencionar dos. El primero consistente en la obligación de alentar las oportunidades de empleo y de promoción profesional, no solo en el aspecto referente a la búsqueda, sino también en lo que corresponde a su mantenimiento. Y, el segundo, que implica la carga de velar porque se realicen los ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Del conjunto normativo previamente expuesto, tanto de alcance nacional como internacional, se deriva que el Estado tiene el deber de propender hacia la inclusión social de las personas con discapacidad, lo cual necesariamente involucra la efectividad de su derecho al trabajo, entendiendo como la posibilidad que tiene toda persona de desempeñar una actividad, según sus capacidades, estudios y

preferencias, con miras a alcanzar una vida digna. Para tal efecto, es necesario proscribir las discriminaciones de que han sido víctimas y minimizar los obstáculos –tanto materiales como inmateriales– de ingreso y conservación del empleo. Lo anterior, sin perjuicio de la carga de liderar acciones afirmativas en diferentes ámbitos, en aras de lograr su real integración laboral.

En este sentido, la Corte ha mencionado que resultan inconstitucionales las normas que impiden a una persona con discapacidad acceder o mantenerse en un cargo, cuando las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que tiene (i) no son claramente incompatibles con las funciones esenciales a desempeñar; (ii) cuando las mismas tan solo afectan las labores accidentales, accesorias o delegables del cargo; o (iii) cuando pese a su incompatibilidad esencial, cabe el desempeño adecuado del empleo si se adoptan adecuaciones o ajustes laborales razonables.

En conexidad con lo expuesto, es necesario agregar que a través de las políticas de inclusión laboral se advierte que no necesariamente la existencia de una discapacidad se traduce en una invalidez. Al respecto, en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, se plantea una definición de estas últimas, en la que se incluye a todos los individuos “que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” Mientras que, de acuerdo con el Decreto 917 de 1999, la invalidez debe entenderse como “la persona que, por cualquier causa, de cualquier origen, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral”. De ahí que, para que una persona sea considerada como inválida, es imperativo que el grado de su limitación física, mental, intelectual o sensorial –cualquiera que ella sea– se califique con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, momento a partir del cual el Estado entiende que dichas circunstancias le impiden realizar una actividad laboral, con el propósito de proyectar una vida digna.

De lo anterior se recoge que, en el ámbito laboral, tanto el Estado como la sociedad (en especial los empleadores) tienen la obligación de velar por la inclusión en condiciones de igualdad de las personas en situación de discapacidad y evitar así una discriminación en razón de su condición. En esta medida, salvo que una persona se encuentre efectivamente en un estado de invalidez, es importante la consagración de disposiciones y soluciones flexibles que permitan impulsar la adaptación de la forma de prestar los servicios a las necesidades particulares de cada uno de estos individuos.

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006**, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27º establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.
- **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013**. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.
- **Ley No. 361 de 1997**. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.
- **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017**. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a 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.

- **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
- **Decreto 392 del 26 de febrero de 2018.** Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

PRUEBAS

Con el fin de establecer la vulneración de los derechos, solicito señor Juez se sirva tener en cuenta las siguientes pruebas:

- Copia de mi cedula.
- Resolución planta temporal 2017.
- Acta de posesión provisional 2017.
- Acta de posesión 2015.
- Acta de proceso disciplinario mediante el cual, me abren proceso disciplinario por mi condición de discapacidad toda vez que supuestamente oculte certificado de mi condición, siendo mi condición de discapacidad notoria.
- Copia de versión libre enviada al ICBF.
- Certificado de discapacidad.
- Calificación por junta de invalidez.

- Solicitud de estabilidad laboral reforzada.
- Respuesta donde niegan la estabilidad laboral reforzada por mi condición de discapacidad conforme al oficio N°202312100000082501 del 5 de abril de 2023.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos relacionados, solicito al señor Juez disponer y ordenar a favor mío lo siguiente:

PRIMERO: Tutelar los derechos fundamentales al trabajo, a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a la igualdad.

SEGUNDO: Ordenar al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR mi derecho a la estabilidad laboral reforzada por mi condición de discapacidad y que me tengan en cuenta mi preparación como psicóloga especialista, toda vez que me han negado mi derecho al ascenso al grado 7, ya que, me tienen realizando funciones que no están de acuerdo con mi profesión, toda vez que mis actividades laborales antes estaban en protección, es decir, era psicóloga de defensoría y me desmejoraron por mi condición de discapacidad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992.

ANEXOS

- Copia de la tutela para el archivo del Juzgado
- Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91: JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

NOTIFICACIONES

Dirección para recibir comunicaciones, por mi parte resido en la avenida 40 # 55-98 apartamento 448, bloque 48 de la manzana 3, ciudadela del norte Niquía, Bello Antioquia. También me pueden notificar en la diagonal 75 B # 1 - 289 kalamari etapa 1, casa 178 Belén la Mota, Medellín, Antioquía.

Correo electrónico kellyjcg@gmail.com, celular 3108299336.

El ICBF puede ser notificado en la dirección general AV. Carrera 68 # 64C - 75 Bogotá; correo electrónico Notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co

Atentamente,



KELLY JOHANA CUELLO GRONDONA

C.C. 43918957 de Bello