COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/277/17

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/277/17
Expediente	—
Fecha	2017-04-28
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	AQUILES ARRIETA GÓMEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada Para Los Trabajadores Portadores Del Vih/Sida
- Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Situacion De Discapacidad En El Derecho Internacional Derechos De Las Minorias Marginadas
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Portadora De Vih/Sida

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sujetos de especial protección tanto en el orden constitucional interno como en La estabilidad laboral reforzada en personas que padecen VIH/SIDA no es absoluta o perpetua. El empleador puede dar por terminado la relación

Texto completo

T-277-17 Sentencia T-277/17 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA LOS TRABAJADORES PORTADORES DEL VIH/SIDA- Protección especial ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL DERECHOS DE LAS MINORIAS MARGINADAS- Infectados con VIH/SIDA sujetos de especial protección tanto en el orden constitucional interno como en el plano internacional ENFERMO DE SIDA- Estabilidad laboral reforzada no es absoluta La estabilidad laboral reforzada en personas que padecen VIH/SIDA no es absoluta o perpetua. El empleador puede dar por terminado la relación laboral cuando (i) demuestre una causa objetiva y (ii) el Ministerio de Trabajo autorice la desvinculación laboral del trabajador.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación La indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso segundo:

(i) es de naturaleza sancionatoria por lo que no otorga eficacia jurídica al despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) tiene como fin evitar la desvinculación de un trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta, y (iii) se contempla en casos de trabajadores que padecen graves enfermedades, o víctimas de accidente común o laboral, o de aquellos cuya pérdida de capacidad laboral ya ha sido calificada.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA PORTADORA DE VIH/SIDA-Vulneración a trabajador al haber sido desvinculado de su cargo sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que es portador de VIH/SIDA DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA PORTADORA DE VIH/SIDA- Orden a Alcaldía Mayor de Bogotá reintegrar al accionante a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación Referencia: Expediente T-5.805.595 Acción de tutela instaurada por Samuel contra la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Magistrado Ponente: AQUILES ARRIETA GÓMEZ Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil diecisiete (2017). La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Aquiles Arrieta Gómez -quien la preside-, Alberto Rojas Ríos y José Antonio Cepeda Amarís, 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 de los fallos de primera y segunda instancia [1] que negaron y declararon improcedente, respectivamente, la acción de tutela incoada por Samuel contra la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

I. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política (arts. 86 y 241-9), el Decreto 2591 de 1991 (art. 33) y el Acuerdo 02 de 2015 (art. 55), la Sala de Selección Número Doce de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

[2] De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente. 1. Hechos y solicitud El señor Samuel [3] instauró el 15 de julio de 2016, acción de tutela contra la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá por considerar que ésta vulneró sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo y al mínimo vital, al terminar su contrato sin justa causa, sin motivación alguna y sin tener en cuenta que es una persona portadora de VIH/SIDA. Funda su solicitud en los siguientes hechos:

1.1. El actor manifiesta que laboraba como Auxiliar Administrativo de la Dirección Distrital de Servicios al Ciudadano, en la planta temporal, desde el 22 de enero de 2013 y que es un paciente con diagnóstico VIH/SIDA, enfermedad de alto costo y terminal.

[4] Está afiliado a EPS Cafesalud, del régimen contributivo, en donde recibe tratamiento con retrovirales a diario y se practica exámenes de laboratorio cada 6 meses para verificar y controlar su padecimiento.

[5] 1.2. En enero de 2011, momento en el que se le diagnostica el VIH/SIDA, su médico tratante lo remitió con especialistas en Psicología y Química farmacéutica para que fuera valorado e iniciar un tratamiento, como consta en su historia clínica. Desde su diagnóstico viene siendo tratado con Abacavir 600mg – Lamivudina 300 mg y Efavirenz 600 mg , lo que ha funcionado de manera favorable y le “ proporciona una buena salud y estable calidad de vida ”.

[6] 1.3. Considera que su despido fue injustificado, [7] que nunca fue notificado sobre dicha decisión por parte de la accionada, sólo le informaron que debía entregar sus elementos de trabajo y que se acercara por la liquidación correspondiente. Con la acción de la demandada se vulneran derechos fundamentales, su vida y salud corren un riesgo inminente ya que el tratamiento en el que se encuentra es demasiado costoso y no podría acceder a los medicamentos ni a los exámenes que necesita para tratar su padecimiento.

Por lo que solicita el reintegro al cargo que venía desempeñando en la Alcaldía Mayor de Bogotá o a otro de acuerdo con su perfil, sin solución de continuidad;

que se le continúe pagando la seguridad social para poder continuar el tratamiento y proceso de calificación de la invalidez para lograr una pensión. Además, que el reintegro se haga de la manera más discreta posible para no ser víctima de discriminación en su lugar de trabajo.

2. Contestación de la Alcaldía Mayor de Bogotá [8] La Subdirectora Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, respondió la acción de tutela solicitando negar las pretensiones del señor Samuel por cuanto no se presentó vulneración alguna de derechos fundamentales y, además, el actor contaba con otros mecanismos para atacar la legalidad de los actos administrativos relacionados con la creación y prórrogas del cargo temporal en el que fue nombrado. Al respecto, presenta los siguientes argumentos:

2.1. En primer lugar señala que al revisar el certificado de aptitud – Informe Salud Ocupacional, diligenciado previamente a la posesión del actor en el cargo de auxiliar administrativo, " no se observa la comunicación que hubiere realizado el tutelante a la entidad, respecto de su enfermedad ". Así las cosas, la entidad no tenía conocimiento del padecimiento del accionante.

2.2. Aclara que la desvinculación del actor del cargo de auxiliar administrativo " obedeció a la finalización del término por el cual fue creada la Planta Temporal la cual estaba adscrito el cargo en la cual fue nombrado el tutelante ". Esta Planta fue creada al interior de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en el año 2012, a través del Decreto 604 de 2012, [9] en principio para funcionar del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogada primero hasta el 31 de diciembre de 2015 y luego hasta el 30 de junio de 2016.

[10] En el acta de posesión en el cargo del accionante, se indicaba " En Bogotá D.C., a los veintidós (22) días del mes de enero del año dos mil trece (2013), comparecieron las personas relacionadas a continuación, con el objeto de tomar posesión de los cargos correspondientes en la DIRECCIÓN DISTRITAL DE SERVICIO AL CIUDADANO DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. para los cuales fueron nombrados en Planta Temporal mediante Resolución No. 025 de fecha 18 de enero de 2013 ".

[11] 2.3. La Planta Temporal fue creada para dar cumplimiento al plan de desarrollo Bogotá Humana, vigente hasta junio de 2016, lo cual es lógico señalar que la duración de dicha planta se hubiese extendido hasta la finalización del mismo.

2.4. Concluye respecto a lo anterior, que la desvinculación del tutelante " obedeció al vencimiento del término por el cual fue creada la Planta Temporal, a la cual se encontraba vinculado su cargo ", causal que es legal y objetiva. No se trató, como lo indicó el actor, de un despido injustificado no notificado, por el contrario, de lo indicado en el acta de posesión se puede afirmar, que el señor Samuel conocía desde un principio que su cargo era de carácter temporal.

2.5. Tampoco se puede asociar su desvinculación con la enfermedad que padece pues, como se dijo inicialmente, la accionada no conocía su estado de salud, máxime cuando en su informe de salud suscrito el 21 de enero de 2013 (cuando ya conocía su diagnóstico desde 2011) no manifestó padecimientos de esa clase.

[12] Aunado a que no obra prueba en el expediente que el actor se encuentre en un estado de discapacidad o limitación física y/o psicológica para realizar su trabajo, de tal manera que no es claro que se esté frente a una estabilidad laboral reforzada teniendo en cuenta que su patología no le impide la realización de su trabajo o acceder a diferentes alternativas laborales.

2.6. Finalmente, y refiriéndose a la procedibilidad de la acción, indica que el señor Samuel no controvirtió ninguno de los actos administrativos que tienen que ver con la creación y funcionamiento de la Planta Temporal, lo cual hace entrever que conocía y estaba de acuerdo con las condiciones allí señaladas, entre ellas, la duración en el tiempo. Tampoco se configura un perjuicio irremediable en este caso, como para que sea posible proteger derechos fundamentales de manera transitoria.

3. Argumento adicional del actor A través de correo electrónico dirigido al Juzgado de primera instancia, el 26 de julio de 2016, el señor Samuel indicó: " Para hacerle saber que al momento en que entré a laborar con la SECRETARÍA GENERAL – ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, NUNCA me pidieron exámenes médicos, de laboratorio y mucho

menos una prueba de VIH SIDA y tampoco me lo preguntaron. Sólo me mandaron a medicina laboral y a afiliarme a la Seguridad Social. Esta información se la pueden corroborar los más de diez mil ochocientos (10.800) compañeros desempleados sin justa causa por parte de la SECRETARÍA GENERAL, de todas las secretarías y entidades del distrito el pasado treinta (30) de junio ".

4. Decisiones judiciales El Juzgado Ochenta y Tres Civil Municipal de Bogotá [13] resolvió negar el amparo al considerar que no existe nexo causal entre la desvinculación del accionante con la enfermedad que padece, al encontrarse demostrado que la terminación del contrato del actor se dio por una causa objetiva. En segunda instancia, el Juzgado Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá, [14] confirmó la decisión de primera instancia e indicó que el amparo era improcedente por cuanto no se agotó la vía ordinaria laboral y no se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia y procedibilidad 1.1. La Sala Séptima de Revisión de Tutelas 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 los fallos de tutela adoptados en el proceso de esta referencia.

1.2. Esta Corporación ha producido abundante jurisprudencia en relación con la protección de las garantías constitucionales de quienes padecen VIH.

[15] Debido a las características específicas de esta enfermedad y a sus nefastas consecuencias, la Corte Constitucional ha manifestado (i) que el portador de VIH requiere una atención reforzada por parte del Estado, (ii) que no solo tiene los mismos derechos de las demás personas, sino que las autoridades están en la obligación de ofrecerle una protección especial con el propósito de defender su dignidad [16] y evitar que sean objeto de discriminación, y (iii) que su situación particular representa unas condiciones de debilidad manifiesta que lo hacen merecedor de una protección constitucional reforzada.

[17] Por lo anterior, la jurisprudencia de esta Corporación ha reconocido el especial tratamiento que se debe tener con estas personas, en ámbitos como la salud, [18] el trabajo [19] y la seguridad social, [20] entre otros.

1.3. Los artículos 86 Constitucional y 10 del Decreto 2591 de 1991, indican que es titular de la acción de tutela cualquier persona a la que sus derechos fundamentales le resulten vulnerados o amenazados, para reclamarlos con inmediatez, en tanto no exista otro medio de defensa que permita proteger el derecho con la urgencia que se requiera. El señor Samuel está legitimado para procurar el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo y al mínimo vital, siendo éstas prerrogativas fundamentales que, según lo alegado, están siendo vulneradas por la Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría General.

1.4. De otro lado, se observa que la desvinculación se produjo el 30 de junio de 2016 y la interposición de la acción de tutela se llevó a cabo el 15 de julio del mismo año, así que, en efecto, entre la fecha de ocurrencia de la presunta vulneración de derechos y la fecha de la tutela que hoy se revisa, trascurrieron quince días. Un tiempo que muestra que los derechos fueron agenciados con prontitud.

1.5. En cuanto al requisito de subsidiariedad (que no haya otro medio judicial efectivo), la Corporación, al respecto ha enfatizado como ya se dijo, en que la acción de tutela, a pesar de ser un mecanismo residual y subsidiario, se torna procedente en aquellos casos en los cuales se demuestra que no hay otro medio judicial al cual acudir para la defensa de los derechos fundamentales involucrados, o que pese a existir, éstos no resultan idóneos, efectivos o es necesaria la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Es por lo anterior, que se ha concluido que no es proporcional ni concordante con los postulados de un Estado Social de Derecho, la exigencia a la población que goza de una especial protección constitucional del agotamiento de acciones y recursos previos para que proceda la tutela, de tal manera que las personas en situación de discapacidad, desplazamiento, adultos mayores o niños, pueden iniciar el amparo constitucional cuando se ven vulneradas sus garantías constitucionales máxime si se quiere

prevenir el acaecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso se tiene que el actor es un hombre de 44 años de edad, que fue diagnosticado con VIH en enero de 2011, que aún no ha sido calificada su pérdida de capacidad laboral, que a causa de su desvinculación laboral no cuenta con servicio médico que le permita iniciar su proceso de calificación, ni acceder a los medicamentos y exámenes necesarios para continuar su tratamiento. De tal manera que, a pesar de existir otros mecanismos judiciales para lograr sus pretensiones, la presente acción de tutela se hace procedente al ser un sujeto de especial protección constitucional, y ser la vía más rápida y eficaz de protección de sus garantías fundamentales entre ellas la vida, un mínimo vital en dignidad, el trabajo y la seguridad social.

2. Problema jurídico En consideración a los antecedentes planteados, corresponde a la Sala de Revisión responder el siguiente problema: ¿un empleador vulnera los derechos fundamentales a un mínimo vital en dignidad, a la vida, al trabajo, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de una persona con diagnóstico VIH Positivo, al terminar su contrato laboral suscrito como temporal (con una fecha fija determinada de finalización), desvinculándolo del servicio de salud, el cual es necesario para continuar con su tratamiento, argumentando que no conocía el estado de salud del trabajador y que desde un inicio se conocían las condiciones laborales? Para resolver la cuestión planteada, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas analizará:

primero , la estabilidad laboral reforzada para trabajadores portadores del VIH/SIDA, segundo , la sanción contemplada en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y tercero , se analizará el caso concreto.

3. La estabilidad laboral reforzada para trabajadores portadores del VIH/SIDA 3.1. El Estado está obligado a garantizar la igualdad consagrada en el artículo 13 Superior, para lo cual debe adelantar políticas de prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, y así conseguir que todas las personas gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades, prohibiendo todo tipo de discriminación, proporcionando un trato igualitario para aquellas personas que por sus condiciones se encuentran en una circunstancia de debilidad manifiesta, como ocurre con los pacientes del Virus de Inmunodeficiencia Humana y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

[21] 3.2. Es por esto que el Estado ha generado una serie de herramientas dirigidas a establecer un trato diferencial positivo para las personas portadoras de VIH/SIDA, para evitar su discriminación en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral. Una de estas medidas fue el Decreto 1543 de 1997 [22] por el cual se reglamentó el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida y las otras enfermedades de transmisión sexual. En esta normativa se incluye la no obligación de los portadores de dicho virus, ya sean empleados públicos o privados, de informar a sus empleadores su condición, y si lo hicieren, esto no puede ser causal de despido.

[23] La ley 361 de 1997, [24] incluyó algunas medidas generales para fortalecer la garantía de la estabilidad laboral de personas que se encontraran en alguna situación de discapacidad, supeditando su despido a una autorización previa del Ministerio de Trabajo y señalando que, en caso de incumplimiento de esta condición, se genera una sanción de pago de 180 días de salario al trabajador.

[25] Por otra parte, la Ley 972 de 2005 [26] en su artículo segundo señala acerca de las personas portadoras de VIH/SIDA que: “en ningún caso se pueda afectar la dignidad de la persona; producir cualquier efecto de marginación o segregación, lesionar los derechos fundamentales a la intimidad y privacidad del paciente, el derecho al trabajo, a la familia, al estudio y a llevar una vida digna”.

3.3. Aunado a lo anterior, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene sustento en los distintos instrumentos internacionales sobre la materia que integran el bloque de constitucionalidad.

[27] 3.4. En el ámbito de regulación internacional , por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 6; la

Declaración de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975; la Observación General Nº 5 del Comité DESC de 1994 relativa a las personas con discapacidad; la Observación General No. 18 del Comité DESC de 2005 sobre derecho al trabajo;

el Convenio No. 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con discapacidad) de 1983; las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, proclamadas por la Asamblea General en su resolución 48/96, de 20 de diciembre;

la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad del 13 de Diciembre de 2006 y la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad CIDDM—2 de la Organización Mundial de la Salud de 1999, entre otros.

Sin embargo, en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, se establece " que la discapacidad puede revestir la forma de una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental las cuales pueden ser de carácter permanente o transitorio ." [28] Pues bien, esta definición de discapacidad en sentido amplio fue acogida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas en la Observación General No. 5 al reconocer que "todavía no hay una definición de aceptación internacional del término 'discapacidad', pero de momento basta con basarse en el enfoque seguido por las normas uniformes aprobadas en 1993".

Específicamente en cuanto a personas con VIH/SIDA, la Organización de las Naciones Unidas, profirió las Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA , con el fin de establecer algunas líneas para guiar y adecuar el comportamiento de los Estados en orden a respetar y proteger los derechos humanos. Respecto al asunto de la protección en el trabajo la QUINTA DIRECTRIZ establece: " Los Estados deberían promulgar o fortalecer las leyes que combaten la discriminación u otras leyes que protegen contra la discriminación en los sectores tanto público como privado a las poblaciones clave de mayor riesgo, las personas que viven con el VIH y las discapacitadas, velar por el respeto de la vida privada, la confidencialidad y la ética en la investigación sobre seres humanos, insistir en la formación y conciliación, y aportar medios administrativos y civiles prontos y eficaces ".

[29] En la interpretación que el mismo documento hace sobre la quinta directriz, señala: " d) Deberían aprobarse leyes, reglamentos y convenios colectivos para garantizar los siguientes derechos en el lugar de trabajo: (…) iv) la seguridad laboral de los trabajadores que viven con el VIH mientras puedan seguir trabajando, con la posibilidad de acuerdos laborales alternativos y razonables; (…) xi) la protección contra la estigmatización o la discriminación por parte de colegas, sindicatos, empleadores o clientes.

" [30] Finalmente, en cuanto a la Organización Internacional del Trabajo, la Recomendación 200 sobre el Trabajo y el VIH, establece y fortalece una serie de lineamientos para llevar a cabo la protección de los derechos consagrados en los distintos Acuerdos de esa organización. El párrafo 10 de la Recomendación citada estipula que el " estado serológico, real o supuesto, no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades" , de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Invita a los Estados a que consideren ofrecer una protección igual a la disponible en virtud del Convenio (núm. 111). El párrafo 12 insta a los Estados a " proveer una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH en el lugar de trabajo y a velar por su aplicación efectiva y transparent e". La Recomendación dispone explícitamente que el estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, no debería ser un motivo para terminar una relación laboral (párrafo 11). Además, estipula que " no debe existir discriminación en relación con los términos y las condiciones de empleo, incluidas las prestaciones relacionadas con el empleo" .

[31] 3.5. Teniendo en cuenta lo anterior y de conformidad con los principios de igualdad material, dignidad humana y solidaridad social, la Corte Constitucional ha fijado unas subreglas encaminadas a materializar la estabilidad laboral reforzada para personas que se encuentren en esta condición (portadoras de VIH/SIDA) y que debido a su enfermedad, están en una situación de debilidad manifiesta, con el fin de garantizar su permanencia en el empleo, indicando que el empleador está obligado a (i) demostrar una causal de despido objetiva y (ii) acudir al Ministerio de Trabajo para que autorice la desvinculación laboral de los trabajadores portadores del virus. Es pertinente aclarar que ya se ha indicado también que ésta garantía no aplica de manera automática por el simple hecho de la existencia de dicho virus, sino que es obligatorio " probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho", [32] ya que si no se comprueba un nexo no se concretiza el acto discriminatorio, lo cual hace improcedente la acción constitucional.

[33] Posteriormente, y en aras de proteger al trabajador, se fijó otro criterio trasladando la carga de la prueba en cuanto al nexo entre el despido y la condición del empleado, al empleador.

[34] 3.6. Por otra parte, la Corte Constitucional, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que son portadoras de VIH/SIDA, ha indicado, en consonancia con la normativa nacional e internacional, que está íntimamente relacionado con el derecho a la salud de las mismas en tanto es necesaria una doble protección:

(i) que sea un servicio integral, al indicar que " la atención y el tratamiento a que tienen derecho los pertenecientes al sistema de seguridad social en salud cuyo estado de enfermedad esté afectando su integridad personal o su vida en condiciones dignas, son integrales; es decir, deben contener todo cuidado, suministro de medicamentos, intervenciones quirúrgicas, prácticas de rehabilitación, exámenes para el diagnóstico y el seguimiento, así como todo otro componente que el médico tratante valore como necesario para el pleno restablecimiento de la salud del paciente [35] o para mitigar las dolencias que le impiden llevar su vida en mejores condiciones; y en tal dimensión, debe ser proporcionado a sus afiliados por las entidades encargadas de prestar el servicio público de la seguridad social en salud ", [36] y (ii) que se trate de una prestación continua y oportuna, por cuanto " la persona a quien se le interrumpe el tratamiento, el procedimiento o el suministro de medicamentos, tiene el derecho a reclamar a través de la acción de tutela, la continuación del mismo con base en el principio de continuidad.

Este principio, de acuerdo con la sentencia T-996 de 2010, debe ser comprendido en concordancia con los siguientes aspectos: (i) la necesidad del paciente de recibir tales servicios [37] y (ii) el principio de la buena fe [38] y la confianza legítima [39] " 3.7. Ahora bien, sobre el tipo de relaciones en las cuales puede predicarse la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional también se ha pronunciado. Respecto de aquellos contratos que se suscriben para el cumplimiento de una labor específica o con una fecha de terminación determinada, de interés específico en esta providencia teniendo en cuenta el problema jurídico planteado, se ha precisado que se debe comprobar que "la naturaleza de la obra o labor terminó y la culminación del contrato no se debe a causas exógenas discriminatorias como la condición:

económica, física o mental de los trabajadores." [40] 3.8. Todo lo anterior se puede sintetizar en que la estabilidad laboral reforzada en personas que padecen VIH/SIDA no es absoluta o perpetua. El empleador puede dar por terminado la relación laboral cuando (i) demuestre una causa objetiva y (ii) el Ministerio de Trabajo autorice la desvinculación laboral del trabajador.

4. Sanción contemplada en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 4.1. La Ley 361 de 1997 [41] en su artículo 26, establece: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su

limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” 4.2. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-531 de 2000, [42] declaró la constitucionalidad condicionada del inciso segundo del mencionado artículo que ordena el pago de la indemnización señalada, precisando que ésta no hace eficaz jurídicamente al despido o finalización de contrato sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo sino que “ constituye una sanción adicional para el patrono que actúa contradiciendo la protección de la estabilidad laboral reforzada de los minusválidos” . Así que, esta sanción indemnizatoria tiene como fin evitar despidos o desvinculaciones laborales de personas que a causa de su situación de discapacidad o enfermedad, se encuentren en debilidad manifiesta.

4.3. En lo relativo al término “ limitación ”, que por demás, ya en la Sentencia C-458 de 2015 [43] se indicó que debe remplazarse por “ persona o personas en situación de discapacidad ”, la Corte Constitucional concluyó que su interpretación y aplicación correcta debe encerrar no sólo aquellos trabajadores calificados con alguna pérdida de capacidad laboral, sino también los que presentan alguna condición o situación que se pueda enmarcar como discapacitante.

[44] Al respecto, la Sentencia T-198 de 2006 señaló que “[E]n materia laboral, 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 su condición de inválido” .

Este concepto fue reforzado en la sentencia T-025 de 2011 [45] en donde se sostuvo que: “[…] al momento de evaluar la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y, ulteriormente, la procedencia del amparo, el operador jurídico debe indagar sobre la existencia de los factores de vulnerabilidad citados y no condicionar el amparo a la presentación de un certificado de calificación de incapacidad de carácter formal, emanado de las juntas de calificación de invalidez, o de otro órgano competente para calificar la aptitud laboral”.

4.4. Así las cosas, puede concluirse que la indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso segundo: (i) es de naturaleza sancionatoria por lo que no otorga eficacia jurídica al despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) tiene como fin evitar la desvinculación de un trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta, y (iii) se contempla en casos de trabajadores que padecen graves enfermedades, o víctimas de accidente común o laboral, o de aquellos cuya pérdida de capacidad laboral ya ha sido calificada.

5. Al señor Samuel se le vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada al haber sido desvinculado de su cargo sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que es portador de VIH/SIDA 5.1. El señor Samuel es paciente portador del Virus de Inmunodeficiencia Humana, circunstancia que se encuentra debidamente probada en la historia clínica aportada al expediente y que fue diagnosticada desde enero de 2011. Lo anterior, lo hace merecedor de un trato especial, dadas las circunstancias de vulnerabilidad a las que está expuesto con ocasión de su enfermedad. El 22 de enero de 2013 fue vinculado a la planta temporal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá como Auxiliar Administrativo de la Dirección Distrital de Servicios al Ciudadano, inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2014, luego prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2015, y finalmente hasta el 30 de junio de 2016. Dicha planta fue creada para dar cumplimiento al plan de desarrollo Bogotá Humana el cual estuvo vigente hasta junio de 2016. El actor afirma que con su desvinculación laboral se vulneran derechos fundamentales, ya que no puede acceder a los medicamentos y exámenes necesarios para continuar su tratamiento médico y su proceso de calificación de invalidez, por lo que interpone acción de tutela solicitando:

(i) el reintegro al cargo que venía desempeñando en la Alcaldía Mayor de Bogotá o a otro de acuerdo con su perfil, sin solución de continuidad, (ii) que se le siga pagando la seguridad social para poder continuar su tratamiento y proceso de calificación de su invalidez para logar una pensión, y (iii) que su reintegro se haga de la manera más discreta posible para no ser víctima de discriminación en su lugar de trabajo.

El juez de primera instancia negó el amparo por considerar que no existió nexo de causalidad entre la desvinculación del actor con su enfermedad. En segunda instancia, el juez consideró que la acción constitucional era improcedente ya que no se acudió a la justicia ordinaria laboral y no se encontró la inminencia de un perjuicio irremediable.

5.2. Como se indicó anteriormente, la jurisprudencia en aras de materializar la estabilidad laboral reforzada de aquellas personas que por ser portadoras de una enfermedad tan grave y catastrófica como el VIH/SIDA, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y con el fin de garantizar su permanencia en un empleo, fijó unas obligaciones por parte del empleador para poder desvincular un empleado que se encuentre en esa condición: (i) demostrar una causal de despido objetiva y (ii) acudir al Ministerio de Trabajo para que éste autorice la finalización del contrato laboral del trabajador portador del virus.

También se reiteró que la garantía de la estabilidad laboral reforzada en estos casos no aplica automáticamente sólo por el hecho de ser portador del virus, es necesario " probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho", [46] porque si esto no es verificable, es decir, no se evidencia dicho nexo de causalidad no hay acto discriminatorio, lo cual hace improcedente la acción constitucional.

Esta Sala considera que en el presente caso no es evidente un nexo causal entre la situación de debilidad del actor y la desvinculación laboral ya que la accionada probó que: (i) el actor nunca informó su estado de salud y padecimientos a su empleador, lo cual no es obligatorio con fundamento en el derecho a la intimidad que tiene toda persona, más cuando puede ser objeto de discriminación por su condición; (ii) el contrato del accionante se prorrogó únicamente hasta 30 de junio de 2016, fecha en que finalizó el programa "Bogotá Humana" que generó la necesidad de crear la planta temporal a la cual estaba vinculado el señor Samuel , (iii) como la accionada no tenía conocimiento del padecimiento del actor no solicitó el permiso debido al Ministerio de Trabajo, pues se enteró de la enfermedad del actor cuando fue notificado de esta acción de tutela. De esta manera, no se encuentra una relación entre la condición del actor y la desvinculación de su cargo, desvirtuándose la presencia de actos discriminatorios por parte del empleador.

5.3. Ahora bien, teniendo en cuenta los principios de solidaridad y dignidad humana, la normativa internacional relacionada en la parte considerativa de la presente sentencia, la cual concluye entre muchas otras cosas que, en cuanto al " estado serológico, real o supuesto, no debería ser [éste] un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades" , [47] lo cual hace parte de nuestro bloque de constitucionalidad, y las circunstancias especiales que se presentan en este caso como que a raíz de la desvinculación laboral del actor puede verse amenazado su derecho fundamental a la salud, e incluso su vida misma, al no poder acceder al sistema general de seguridad social en salud para recibir los medicamentos de alto costo que necesita para tratar su enfermedad y los exámenes necesarios para el seguimiento de su padecimiento. Además, no podría iniciar su proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral para aspirar a una pensión de invalidez, aunado a que no siguió realizando aportes para obtener dicha prestación, esta Sala considera necesario tomar medidas positivas para la protección y garantía de derechos fundamentales de una persona sujeto de especial protección a causa de su padecimiento y que se encuentra en debilidad manifiesta.

5.4. Es cierto que en este caso, el empleado no está en la obligación de informar su enfermedad al empleador cubierto por su derecho a la intimidad que le da la Constitución y la misma ley, de tal manera que esta desinformación, a pesar de

ser parte de la prueba de la inexistencia de un nexo causal entre el padecimiento y la desvinculación, no puede ser argumento válido para que después de enterada se continúe reafirmando su decisión y los efectos de la misma, como en esta oportunidad, la desvinculación del actor.

5.5. Es necesario reiterar la protección de garantías constitucionales del actor pues, si el empleador no sabía de su condición hay una desprotección latente ya que éste va a llevar su actuar de una manera normal, y si el actor informa su condición es posible que se presente de igual manera una amenaza de derechos fundamentales estando expuesto a irrespeto y actos de discriminación en su trabajo, lo cual genera un escenario de tensión entre derechos como la intimidad y la estabilidad laboral reforzada que es necesario resolver. Así las cosas, y a pesar de que no es posible conectar la condición del actor con su desvinculación, hay una desprotección de un sujeto de especial protección que se debe superar pues están en juego derechos fundamentales como la vida, la salud, el mínimo vital en dignidad, entre otros.

5.6. Por lo tanto, esta Sala considera que, como se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su padecimiento, que es considerado como una enfermedad gravísima, era necesario que el empleador solicitara permiso al Ministerio de Trabajo para desvincularlo, argumentando una causal legal y objetiva pero, como el accionado no tenía conocimiento de la condición del señor Samuel no se concretizó un acto de discriminación que cause la sanción establecida en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de tal manera que no se ordenará su pago.

5.7. No hay duda de que el actor es sujeto de especial protección constitucional por lo que en aras de materializar la estabilidad laboral reforzada a que tiene derecho teniendo en cuenta, no sólo garantías presentes en la normativa nacional sino también la internacional como aquella que promulga la necesidad de llevarse a cabo estrategias positivas que permitan “ iv) la seguridad laboral de los trabajadores que viven con el VIH mientras puedan seguir trabajando, con la posibilidad de acuerdos laborales alternativos y razonables” , [48] y como la demandada ya tiene conocimiento de que el actor es portador de VIH/SIDA, se ordenará su reintegro a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación para garantizar el acceso a un mínimo vital en dignidad, a los servicios médicos esenciales para tratar su padecimiento y para el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, y así proteger sus derechos constitucionales como sujeto de especial protección constitucional. El reintegro se deberá llevar a cabo teniendo en cuenta la estricta garantía al derecho fundamental a la intimidad del actor.

5.8. De otra parte, y en razón a que en sede de revisión no se encontró un nexo causal que genere un acto de discriminación, se advierte que la accionada tiene la posibilidad, de acuerdo con la normativa vigente, de solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo para desvincular al actor, argumentando la causal legal y objetiva necesaria para tal efecto. Si el Ministerio otorga la autorización, la desvinculación tendrá efectos a partir del 30 de junio de 2016, fecha en la cual terminó el contrato del actor, por lo que no habrá lugar al pago de salarios ni prestaciones sociales causadas desde ese momento hasta el reintegro, haciendo de la terminación del contrato inicial una decisión legítima y efectiva.

5.9. Si el Ministerio del Trabajo no otorga la autorización de la desvinculación, el reintegro ordenado en esta providencia se entenderá sin solución de continuidad y sólo podrá ser desvinculado laboralmente bajo el marco previsto en esta sentencia, previo al cumplimiento de los requisitos fijados en la misma –primero, demostrar una causal objetiva como el incumplimiento de los deberes del trabajador y segundo, con la autorización de la autoridad de trabajo-.

III. DECISIÓN El empleador vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona portadora de VIH/SIDA, cuando mantiene la decisión de desvincularla laboralmente, pese a ser informado de su condición, si la misma se da sin la autorización del Ministerio del Trabajo fundada en una causal legal y objetiva.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR las sentencias del siete (7) de septiembre de dos mil dieciséis (2016) y primero (1º) de agosto de dos mil dieciséis (2016) proferidas por el Juzgado

Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá y el Juzgado Ochenta y Tres Civil Municipal de Bogotá, respectivamente, dentro del proceso de la referencia y, en su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a un mínimo vital en dignidad, a la vida, al trabajo, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del señor Samuel.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá reintegrar al señor Samuel a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación , dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de esta sentencia. El reintegro deberá hacerse en estricta garantía del derecho a la intimidad del actor.

TERCERO.- ADVERTIR a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá que, si así lo considera, solicite al Ministerio de Trabajo el permiso para desvincular al señor Samuel , argumentando la causal legal y objetiva que considere, teniendo en cuenta que:

(i) si el Ministerio del Trabajo otorga la autorización, la terminación del contrato se hará efectiva desde el 30 de junio de 2016, fecha en la que se tomó la decisión inicial, pero (ii) si el Ministerio de Trabajo no autoriza la desvinculación laboral del señor Samuel , el reintegro ordenado en el numeral anterior se entenderá sin solución de continuidad y sólo podrá ser desvinculado laboralmente bajo el marco previsto en esta sentencia y previo al cumplimiento de los requisitos fijados en la misma.

CUARTO.- Si la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá decide reintegrar al actor y no solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo para desvincularlo sino garantizar su permanencia en el empleo, deberá realizar solo los aportes a la seguridad social dejados de pagar desde el 30 de junio de 2016 hasta el reintegro.

QUINTO.- ORDENAR a la Secretaría General de la Corte Constitucional, así como a los Juzgados Ochenta y Tres Civil Municipal de Bogotá y Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá, autoridades que conocieron del proceso en primera y segunda instancia respectivamente, que tomen las medidas necesarias para guardar estricta reserva y confidencialidad en relación con la identidad e intimidad del accionante, con base en la decisión de la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de ésta Corporación de no hacer mención al nombre del actor como medida que garantice su intimidad, buen nombre y honra.

SEXTO.- 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 instancia–, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase. AQUILES ARRIETA GÓMEZ Magistrado (e) ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado JOSÉ ANTONIO CEPEDA AMARÍS Magistrado (e) ROCÍO LOAIZA MILIÁN Secretaria General (e) [1] Sentencia proferida por el Juzgado Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá, el siete (7) de septiembre de dos mil dieciséis (2016), que confirmó la decisión proferida por el Juzgado Ochenta y Tres Civil Municipal de Bogotá, el primero (1º) de agosto de dos mil dieciséis (2016).

[2] Sala de Selección Número Doce conformada por los Magistrados Alejandro Linares Cantillo y Luis Ernesto Vargas Silva. Auto de selección del catorce (14) de diciembre del dos mil dieciséis (2016), notificado el diecinueve (19) de enero de dos mil diecisiete (2017).

[3] Teniendo en consideración que el accionante es una persona portadora del VIH, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad, y atendiendo la jurisprudencia constitucional, la Sala no divulgará su nombre.

[4] El actor tiene 44 años, como consta en la copia de su documento de identidad a folio 10, cuaderno 2 del expediente.
[5] Copia del carné de afiliación a Cafesalud EPS. Folio 4, cuaderno 2 del expediente.

[6] Copia de la historia clínica del actor, de fecha 14 de julio de 2017 proferida por Cepain IPS. Folios5-9, cuaderno 2 del expediente. [7] La terminación del contrato se llevó a cabo el 30 de junio de 2016, fecha hasta la cual iba la última prórroga de los empleos de la planta temporal, Decreto 580 del 24 de diciembre de 2015.

[8] El Juzgado Ochenta y Tres Civil Municipal de Bogotá, en Auto del dieciocho (18) de julio de dos mil dieciséis (2016), admitió la acción de tutela.

[9] Copia del Decreto 604 del 27 de diciembre de 2012, "Por el Cual se crean unos empleos temporales en la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C." Folios 37 y 38, cuaderno 2 del expediente.

[10] Copia del Decreto 580 del 24 de diciembre de 2015, "Por el cual se prorrogan unos empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía mayor de Bogotá, D.C.". Folios 39 y 40, cuaderno 2 del expediente.

[11] Copia de la Resolución No. 025 del 18 de enero de 2013, "Por la cual se efectúan unos nombramientos en unos empleos de carácter temporal". En esta resolución, en la cláusula cuarta, numeral 38, está enlistado el actor para la dependencia Dirección Distrital de Servicio al Ciudadano, en el cargo Auxiliar Administrativo, código 407, grado 05. Folios 41 al 45, cuaderno 2 del expediente. || Copia del Acta de Posesión No. 046 del 22 de enero de 2013, donde consta en el No. 17 la firma del actor. Folio 46, cuaderno 2 del expediente.

[12] Copia del "Certificado de Aptitud – Informe Salud Ocupacional". En este documento, suscrito por la profesional Margarita Portocarrero, adscrita a Compensar, y el actor, se señala que: no presenta limitaciones o restricciones para el cargo, tipo de cargo administrativo, el único examen realizado fue visiometría, se hicieron recomendaciones (ilegibles). Folio 47, cuaderno 2 del expediente.

[13] Sentencia del primero (1º) de agosto de dos mil dieciséis (2016). [14] Sentencia del siete (7) de septiembre de dos mil dieciséis (2016).

[15] Respecto de la protección especial de garantías constitucionales de personas que padecen VIH se pueden consultar, entre otras, las sentencias de la Corte Constitucional T-482 de 1992 (MP Fabio Morón Díaz), T-505 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-502 de 1994 (MP Antonio Barrera Carbonell), T-271 de 1995 (MP Alejandro Martínez Caballero), C-079 de 1996 (MP Hernando Herrera Vergara), SU-256 de 1996 (MP Vladimiro Naranjo Mesa; SV Jorge Arango Mejía, AV Hernando Herrera Vergara), T-417 de 1997 (MP Antonio Barrera Carbonell), T-171 de 1999 (MP Alejandro Martínez Caballero), T-523 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-026 de 2003 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-259 de 2003 (MP Jaime Araújo Rentería), T-1282 de 2005 (MP Alfredo Beltrán Sierra), T-1064 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-699A de 2007 (Rodrigo Escobar Gil), T-550 de 2008 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-710 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), T-021 de 2010 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-885 de 2011 (María Victoria Calle Correa), T-1042 de 2012 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla; AV Alexei Egor Julio Estrada), T-146 de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-428 de 2013 (MP María Victoria Calle Correa), T-229 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos), T-520 de 2015 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-412 de 2016 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), entre otras.

[16] Corte Constitucional, sentencia T-505 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). [17] Por ejemplo, en la sentencia T-262 de 2005 (MP Jaime Araújo Rentería), se señaló que "se ha considerado que el V.I.H.

–SIDA, constituye una enfermedad catastrófica que produce un acelerado deterioro en el estado de salud de las personas que la padecen y, consecuentemente, el riesgo de muerte de los pacientes se incrementa cuando estos no reciben el tratamiento adecuado de forma oportuna. Por consiguiente, es deber del Estado brindar protección integral a las personas afectadas." De igual manera, en la sentencia T-843 de 2004 (MP Jaime Córdoba Triviño), se hizo referencia a las

consecuencias de dicha enfermedad y a las medidas especiales que debe adoptar el Estado para garantizar los derechos fundamentales de dichas personas: "…la persona que se encuentra infectada por el VIH, dadas las incalculables proporciones de ese mal, ve amenazada su existencia misma, y frente a ello no puede el Estado adoptar una posición indiferente sino activa para garantizar que no se le condene a vivir en condiciones inferiores. (...) La Corte ha tenido la oportunidad de pronunciarse en casos de personas que padecen dicha enfermedad y ha manifestado que esa patología coloca a quien lo padece en un estado de deterioro permanente con grave repercusión sobre la vida misma, puesto que ese virus ataca el sistema de defensas del organismo y lo deja totalmente desprotegido frente a cualquier afección que finalmente termina con la muerte".

[18] Por ejemplo, concediendo medicamentos y tratamientos respecto los cuales no se cuenta con la capacidad económica para asumir, ver las sentencias de la Corte Constitucional T-271 de 1995 (MP Alejandro Martínez Caballero), SU480 de 1997 (MP Alejandro Martínez Caballero), T-488 de 1998 (MP Alfredo Beltrán Sierra), T-036 de 2001 (MP Fabio Morón Díaz), T-925 de 2003 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-546 de 2004 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-919 de 2004 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-343 de 2005 (MP Jaime Araújo Rentería), T-586 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-190 de 2007 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-230 de 2009 (MP Cristina Pardo Schlesinger), T- 744 de 2010 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), entre otras.

[19] Por ejemplo, para que no se les discrimine en razón de la enfermedad y se les dé un trato especial en su lugar de trabajo, ver las sentencias de la Corte Constitucional T-136 de 2000 (MP Carlos Gaviria Díaz), T-469 de 2004 (MP Rodrigo Escobar Gil), T-295 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-490 de2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; SPV Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva), T-025 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-461 de 2015 (MP Myriam Ávila Roldán), entre otras.

[20] Por ejemplo, en cuanto a pensiones de sobrevivientes se pueden ver las sentencias T-1283 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-021 de 2010 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-860 de 2011 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-327 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa), T-546 de 2015 (MP Gabriel Eduardo Mendoza martelo). En la Sentencia T-026 de 2003 (MP Jaime Córdoba Triviño) se reconoció la pensión de invalidez que se había negado por problemas administrativos entre los fondos de pensiones. En muchas ocasiones se estudió el reconocimiento de pensiones bajo regímenes anteriores, teniendo en cuenta la progresividad de la ley y el principio de favorabilidad, ver entre otras, las sentencias T- 1064 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-628 de 2007 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-699A de 2007 (MP Rodrigo Escobar Gil), T-077 de 2008 (MP Rodrigo Escobar Gil), T-550 de 2008 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1040 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández; AV Jaime Araújo Rentería), T-509 de 2010 (MP Mauricio González Cuervo), T-885 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa), T-576 de 2011 (MP Juan Carlos Henao Pérez), T-1042 de 2012 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla;

AV Alexei Egor Julio Estrada), entre otras. [21] El artículo 47 de la Constitución Política señala: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran." [22] Expedido por el Presidente de la República en ejercicio de sus facultades legales. || El numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política dispone: "Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: 11. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes." [23] El literal b del artículo 21 del Decreto 1543 de 1997 dispone: "Prohibición para Realizar Pruebas. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) queda prohibida como requisito obligatorio para: // b. Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. || El artículo 35 del Decreto 1543 de 1997 dispone: "Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

En todo caso se garantizarán los derechos de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales de carácter laboral correspondientes. Parágrafo Primero.- Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral.

Parágrafo Segundo.- El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de despido sin perjuicio de que conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral." [24] Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

[25] Ley 361 de 1997, artículo 26: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. || No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren." [26] Por la cual se adoptan normas para mejorar la atención por parte del Estado colombiano de la población que padece de enfermedades ruinosas o catastróficas, especialmente el VIH/Sida.

[27] Corte Constitucional, sentencia T-116 de 2013 (MP Alexei Julio Estrada). En esta decisión al hacer referencia de los instrumentos internacionales sobre estabilidad laboral reforzada, sostuvo la Corte: "Es así como en virtud del inciso segundo del artículo 9 y con base en el artículo 53° constitucional, los instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos humanos en la materia y los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, se deben entender como parte del ordenamiento jurídico colombiano." [28] Organización de las Naciones Unidas, 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

[29] Organización de las Naciones Unidas, Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA, organizadas conjuntamente por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, en 2006. P 17.

[30] Organización de las Naciones Unidas, Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA, organizadas conjuntamente por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, en 2006. P 34.

[31] OIT, El VIH y el sida y los derechos laborales: Un manual para jueces y profesionales del derecho Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.

La Recomendación núm. 200 fue debatida y adoptada en la 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010), con la participación activa de los gobiernos, los representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo, y por representantes de organizaciones de personas que viven con el VIH. En las discusiones también participaron otros organismos de las Naciones Unidas, en particular el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/ SIDA (ONUSIDA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

[32] Corte Constitucional, sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). [33] La sentencia T-826 de 1999 (MP José Gregorio Hernández Galindo) sostuvo "[…] que lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo -al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley-, sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del

contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus [de Inmunodeficiencia Humana] o padezca el [S]índrome [de Inmunodeficiencia Adquirida]" situación que de no ser probada torna improcedente el amparo constitucional. Esta postura fue reiterada en las sentencias T-066 de 2000 (M.P Alfredo Beltrán Sierra), T-434 de 2002 (M.P Rodrigo Escobar Gil), T-739 de 2005 (M.P Álvaro Tafur Galvis), T-295 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-513 de 2015 (MP María Victoria Calle Correa; SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez), entre otras.

[34] Corte Constitucional, sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Antonio Sierra Porto) . En esa oportunidad se revisó el caso de una señora vinculada laboralmente a través de contrato por obra o labor determinada para asear las áreas públicas del municipio de Ibagué. La empresa temporal accionada finalizó el contrato argumentando que la obra había finalizado .

La actora manifestaba que al momento de su desvinculación no tuvieron en cuenta que padecía de " Incipiente Tendinopatía del supra e infraespinoso y Bursitis subcoracoidea leve".

La Corporación concluyó que (i) la estabilidad laboral reforzada es aplicable a aquellas personas que debido a una limitación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta y (ii) que en los contratos de obra o labor determinada el empleador tiene la obligación de probar que la causa de la vinculación desapareció materialmente. || Esta subregla tiene como fundamento el principio de solidaridad sido objeto de desarrollo jurisprudencial sirviendo como un criterio de protección y materialización de la estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, por lo que exige al empleador mantener al trabajador que padece de alguna enfermedad catastrófica en su cargo o reubicarlo en otra plaza . || Respecto de esta subregla se pueden ver las sentencias T-238 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), T-797 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), T-065 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio; AV Mauricio González Cuervo) , T-772 de 2010 (MP Luis Ernesto Vargas Silva) , T-281 de 2010 (MP Humberto Antonio Sierra Porto; AV Luis Ernesto Vargas Silva), T-651 de 2010 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; AV Humberto Antonio Sierra Porto), T-018 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-513 de 2015 (MP María Victoria Calle Correa; SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-521 de 2016 (MP Alejandro Linares cantillo; AV Gabriel Eduardo Mendoza martelo y Gloria Stella Ortíz Delgado), entre muchas otras.

[35] "En este sentido se ha pronunciado la corporación, entre otras, en la sentencia T-136 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa." [36] "Cfr. T-1059 de diciembre 7 y T-062 de febrero2 de 2006, M. P. Clara Inés Vargas Hernández, T-730 de septiembre 13 de 2007, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-536 de julio 12 de 2007, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto y T-421 de mayo 25 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, entre otras". Corte Constitucional, sentencia T-228 de 2013 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla).

[37] "Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-765 de 2008, T-567 de 2008 y T-363 de 2007." [38] "Criterio reiterado en las sentencias T-761 de 2008, T-344 de 2008 y T-998 de 2007." [39] "Con relación al principio de la buena fe y la confianza legítima, en la sentencia T-573 de 2005, esta Corporación subrayó:"[l]a continuidad en la prestación del servicio público de salud se ha protegido no sólo en razón de su conexión con los principios de efectividad y de eficiencia sino también por su estrecha vinculación con el principio establecido en el artículo 83 de la Constitución Nacional de acuerdo con el cual "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas." Esta buena fe constituye el fundamento sobre el cual se construye la confianza legítima, esto es, la garantía que tiene la persona de que no se le suspenderá el servicio o el tratamiento una vez iniciado." [40] Corte Constitucional, sentencias T-238 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), T-295 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-513 de 2015 (MP María Victoria Calle Correa; SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez). || En la sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Antonio Sierra

Porto) se señaló que aunque la vocación de permanencia no es segura por cuanto tiene un límite en el tiempo, si se prueba que “el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo” el empleador debe probar que la causa de la vinculación desapareció materialmente y requerir a la autoridad de trabajo la autorización previa para finalizar el vínculo laboral del trabajador . La sentencia T-025 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva) revisó el caso de una persona portadora de VIH, despedido con motivo de la culminación del proyecto objeto del contrato, en esa oportunidad se indicó que (i) no se contó con la autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) la entidad conocía el diagnóstico del actor, (iii) la causa de vinculación laboral no desapareció materialmente y (iv) no hubo bajo rendimiento del empleado; por lo que la Corporación aplicó la presunción de despido discriminatorio y ordenó reintegrar al accionante a su cargo, pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir, y por último, impuso como sanción el pago de 180 días contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[41] Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

[42] Corte Constitucional, sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis). [43] Corte Constitucional, sentencia C-458 de 2015 (MP Gloria Stella Ortíz Delgado; SV Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

[44] Corte Constitucional, sentencia T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa oportunidad, la Corte Constitucional tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona que padecía túnel carpiano y fue despedida sin justa causa. Al respecto indicó: “para que dicho despido sea ineficaz debe probarse la relación de causalidad entre el despido y la enfermedad o discapacidad de la persona. Sin embargo, el despido sin justa causa puede hacer presumir que éste fue motivado en razón de esta condición, debiendo el empleador demostrar lo contrario”. || Contrario a lo señalado, algunos salvamentos y aclaraciones a sentencias de la Corte Constitucional, han manifestado que no es necesario para el empleador solicitar el permiso del Ministerio de Trabajo ni el pago de la indemnización para desvincular personas que no han sido calificadas en su pérdida de capacidad laboral. Sobre esto pueden consultarse las sentencias y sus salvamentos y aclaraciones: T-302 de 2013 (MP Mauricio González Cuervo; SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-773 de 2013 (MP María Victoria Calle Correa; AV María Victoria Calle Correa y Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-217 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa; SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-445 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa;

AV Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-453 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo; SV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; AV Luis Guillermo Guerrero Pérez), entre otras.

[45] Corte Constitucional, sentencia T-025 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). [46] Corte Constitucional, sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

[47] Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 200 sobre el Trabajo y el VIH, párrafo 10. [48] Organización de las Naciones Unidas, Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA, organizadas conjuntamente por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, en 2006. P 34.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 5 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.