COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/992/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/992/07
Expediente	—
Fecha	2007-03-09
Sala	Sala Segunda
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSE
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Portadora De Vih Persona Portadora De Vih
- Contrato De Trabajo
- Deber De Solidaridad
- Proteccion Constitucional Especial De Personas Portadoras De Vih/Sida
- Indemnizacion A Persona Portadora De Vih
- Afiliacion De Persona Portadora De Vih A Empresa Prestadora De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Establece como justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo el que la incapacidad laboral por enfermedad de origen no profesional haya superado los 180 días, en el caso de las personas con VIH/SIDA esta disposición debe ser

Texto completo

T-992-07 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-992/07 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA PORTADORA DE VIH PERSONA PORTADORA DE VIH -Protección constitucional en el ámbito laboral CONTRATO DE TRABAJO -Justa causa para dar por terminado contrato de persona con VIH/ CONTRATO DE TRABAJO -Interpretación del artículo 26 de la Ley 361/97 Si bien es cierto el artículo 62 del CST establece como justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo el que la incapacidad laboral por enfermedad de origen no profesional haya superado los 180 días, en el caso de las personas con VIH/SIDA esta disposición debe ser interpretada de manera armónica con su condición de sujetos de especial protección constitucional y teniendo en cuenta normas legales como el Decreto 1543 de 1997 dictadas para protegerlas de la discriminación y la arbitrariedad.

Además, cuando dicha enfermedad acarree una limitación de la capacidad laboral, también debe tenerse en cuenta lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así que, para que opere la justa causa del artículo 62 del CST para dar por terminado un contrato de trabajo de una persona con VIH/SIDA, que ha permanecido incapacitada por más de 180 días por razón de su enfermedad o de padecimientos asociados a su enfermedad, el empleador tiene la carga de acudir a la oficina de trabajo para solicitar autorización para dar por terminada la relación laboral. En el presente caso, la empresa demandada no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no acudió a la oficina del trabajo para obtener el permiso previo correspondiente. Con ello, desconoció los derechos de la accionante y actuó de manera contraria al deber de solidaridad que se impone a los empleadores de personas con VIH/SIDA. En casos

como este, en donde se comprueba que la razón de la terminación del contrato laboral de una persona con VIH/SIDA ha sido su enfermedad, la Corte Constitucional ha ordenado el reintegro laboral del trabajador. No obstante, dado que a la actora se le ha reconocido una pérdida de capacidad laboral del 79.2%, no es posible que ella regrese a su trabajo. Por lo anterior, y a fin de garantizar el mínimo vital de la accionante, dado que el empleador desconoció el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá pagar a la accionante la indemnización que establece ese mismo artículo.

DEBER DE SOLIDARIDAD DE LOS EMPLEADORES FRENTE A TRABAJADORES CON VIH – SIDA / DEBER DE SOLIDARIDAD -Estabilidad laboral en portador de VIH PROTECCION CONSTITUCIONAL ESPECIAL DE PERSONAS PORTADORAS DE VIH/SIDA- Reiteración de jurisprudencia INDEMNIZACION A PERSONA PORTADORA DE VIH -Equivalente a 180 días de salario por despido La Sala Segunda de Revisión revocará las sentencias de instancia, concederá el amparo de los derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la dignidad humana y al debido proceso de la actora y ordenará a la empresa Activos S.A. que dentro de las 48 horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, pague a la accionante una indemnización equivalente a 180 días de salario, de conformidad con lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

AFILIACION DE PERSONA PORTADORA DE VIH A EMPRESA PRESTADORA DE SALUD -Se da orden al empleador que dio por terminado contrato de trabajo Dado que la accionante fue desafiliada de la EPS que le prestaba la atención en salud una vez se dio por terminado el contrato de trabajo, se ordenará a la empresa Activos S.A., preservar la afiliación de la accionante al sistema de seguridad social en salud en calidad de aportante hasta que le sea reconocida y pagada la correspondiente pensión de invalidez, y sea afiliada como pensionada al sistema de salud.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-1685530 Acción de tutela instaurada por María Ruth Cano Roldán contra Activos S.A. Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Bogotá D.C., veintiuno (21) de noviembre de dos mil siete (2007). La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente SENTENCIA Que pone fin al proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, el 9 de marzo de 2007, y por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín, el 24 de abril de 2007.

I. ANTECEDENTES María Ruth Cano Roldán interpuso acción de tutela para que se protegieran sus derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la dignidad humana y al debido proceso por considerar que habían sido vulnerados por la empresa Activos S.A., al dar por terminado su contrato de trabajo de manera ilegal, sin solicitar permiso a la oficina del trabajo del Ministerio de Protección Social.

La accionante señala que estuvo vinculada a la empresa Activos S.A. desde el 19 de noviembre de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2006, fecha en la cual fue despedida, desempeñándose como Auxiliar de Aseo y Cafetería. Indica que debido a que padece el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida-SIDA, estadio C3, estuvo incapacitada por más de 180 días, por lo cual la empresa demandada, invocando el artículo 62 del CST dio por terminado su contrato de trabajo, sin tener en cuenta su condición de invalidez ni solicitar, según lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, [1] el permiso correspondiente a la oficina del trabajo.

Dado que la Junta de Calificación de Invalidez estableció que en su caso había una pérdida de capacidad laboral del 79,20%, estructurada el 12 de septiembre de 2006, la demandante indica que al momento de ser despedida se encontraba tramitando la pensión de invalidez ante el fondo BBVA HORIZONTE Pensiones y Cesantías. Resalta que al momento de ser despedida aún no se le había reconocido la pensión de invalidez por lo que se quedó sin ingresos para subsistir

dignamente y para cubrir los gastos médicos que genera su enfermedad, dado que también fue desvinculada de la EPS que la atendía.

Por su parte, la empresa demandada solicitó que se declarara improcedente la acción de tutela, por considerar que existía otro medio de defensa judicial. Para la accionada, dado que el conflicto planteado se refiere a un supuesto despido injusto, esta controversia debe ser resuelta por la justicia laboral ordinaria. Agrega que en el caso de la actora no hubo un despido injusto dado que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando luego de 180 días de incapacidad por enfermedad contagiosa o crónica de carácter no profesional, no haya sido posible su curación. Recuerda que esa disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-079 de 1996, MP: Hernando Herrera Vergara. Señala además que no es posible que mediante tutela se de aplicación a la Ley 361 de 1997, pues este asunto corresponde a la justicia ordinaria, y además porque en el caso de la actora, el motivo de la terminación del contrato no fue su condición de persona discapacitada, sino el cumplimiento de las condiciones previstas en el artículo 62 del CST.

El Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, en sentencia de 9 de marzo de 2007, negó el amparo solicitado por considerar que la pretensión de la actora era lograr el reintegro y pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta la fecha en que efectivamente se le reconozca y pague la pensión de invalidez, para lo cual debe acudir a la jurisdicción laboral. Señala que tampoco es procedente la tutela como mecanismo transitorio, como quiera que no hubo vulneración del mínimo vital, dado que la empresa le pagó las prestaciones sociales correspondientes y porque desde el momento de su desvinculación ha recibido ayuda económica de sus familiares.

Esta decisión fue confirmada por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín, el 24 de abril de 2007. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1.

Competencia La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial reseñada, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Corresponde a la Sala Segunda de Revisión resolver la siguiente pregunta: ¿se desconocieron los derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la dignidad humana y al debido proceso de una persona con SIDA y con una pérdida de capacidad laboral del 79,20 %, a quien su empleador, conociendo su grave estado de salud, le da por terminado el contrato de trabajo al dar aplicación a lo que establece el artículo 62 del CST, luego de que han pasado más de 180 días de incapacidad laboral, y sin solicitar autorización a la oficina del trabajo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997? La cuestión de la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en debilidad manifiesta ya ha sido resuelta por esta Corporación. La línea jurisprudencial desarrollada en la materia será reiterada en la presente tutela. Por ello, en primer lugar se expondrá lo decidido por la jurisprudencia en torno a esta cuestión. Adicionalmente, como quiera que en el asunto bajo revisión, la accionante es una persona con VIH/SIDA que ha sido despedida, se recordarán brevemente los parámetros jurisprudenciales que se han desarrollado para garantizar la estabilidad laboral de estas personas. En segundo lugar, se aplicará tal decisión al presente caso.

3. Reiteración de jurisprudencia. Cuando se comprueba que la causa del despido de una persona fue en realidad su estado de salud, la desvinculación configura una discriminación frente a la cual procede la acción de tutela como mecanismo de protección .

La Corte ha señalado de manera reiterada que dado el carácter subsidiario de la acción de tutela, por regla general, ésta no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral, pues en ese evento, las acciones laborales a través de la

jurisdicción ordinaria o de la jurisdicción contencioso administrativa, “ son el mecanismo judicial ordinario y la vía jurídica natural que el legislador ha establecido ”.

[2] Sin embargo, también ha indicado la jurisprudencia que cuando “ los derechos fundamentales afectados con dicha desvinculación se encuentren expuestos a un perjuicio irremediable, será la acción de tutela el mecanismo judicial idóneo para protegerlos de manera transitoria .” [3] Si bien no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo, cuando la persona desvinculada de su trabajo tiene derecho a la “ especial protección de su estabilidad laboral ”, no puede ser desvinculada sin que medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez.

[4] Tal es el caso de personas que se encuentran en debilidad manifiesta, como por ejemplo, las mujeres embarazadas, [5] los enfermos de VIH/SIDA [6] o las personas con limitaciones .

[7] En esa medida no existe, “una libertad absoluta para terminar unilateralmente, por cualquier motivo una relación laboral. Si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal.

” [8] Los parámetros jurisprudenciales en la materia fueron resumidos en los siguientes términos en la sentencia T-519 de 2003: “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo , (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral .

No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente .” [9] Esta Corporación ha reiterado que “[c] uando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, (…) la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección .” [10] Ahora bien, la jurisprudencia ha hecho énfasis en que es necesario que la discriminación se pruebe. Es decir, no basta con probar que la persona que fue despedida estaba enferma en el momento en que se adoptó tal decisión. “ Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición ” de salud.

[11] Así, por ejemplo, la jurisprudencia ha protegido a personas infectadas con VIH cuando ha constatado que la razón de su despido, en realidad, fue su estado de salud, [12] a la vez que ha negado el amparo cuando no existe una relación de causalidad entre la terminación del contrato y la condición de salud del trabajador.

[13] 4. Protección constitucional en el ámbito laboral a los portadores del VIH/SIDA Las personas que padecen del virus de inmunodeficiencia humana son indudablemente titulares de los derechos proclamados en los textos internacionales de derechos humanos, así como de los derechos establecidos en nuestra Constitución. Su enfermedad los hace particularmente vulnerables a la segregación social, sexual, económica y laboral, convirtiéndolos en una población expuesta a que se vulneren sus derechos. Es por ello que la jurisprudencia constitucional ha establecido parámetros para garantizar a las personas con VIH/SIDA un trato digno, [14] y ha protegido su derecho a la intimidad, [15] a la salud, [16] a la seguridad social, [17] así como también su estabilidad laboral.

[18] En materia laboral, la protección constitucional de las personas con VIH/SIDA, ha llevado a que se demande de los empleadores la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la contaminación y propagación de la infección, tales como el suministro de equipo de protección personal, de primeros auxilios y su mantenimiento. Igualmente, y como consecuencia del deber de solidaridad con el trabajador infectado con VIH/SIDA, a los empleadores se les impuso la

obligación de mantener al trabajador infectado en su empleo, o trasladarlo a otro similar que implique menos riesgo hipotético.

[19] Así, por ejemplo, en la sentencia SU-256 de 1996, la Corte protegió los derechos a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social y a la dignidad humana de un trabajador desvinculado por el hecho de estar infectado por el virus de inmunodeficiencia humana. En dicha ocasión se dijo:

“Estima la Corte que si bien el trabajador inmerso en esta situación puede ser desvinculado de su empleo y no existe para el empleador una "obligación de preservarle a perpetuidad en su cargo", no puede ser despedido precisamente por su condición de infectado del virus, pues esta motivación implica una grave segregación social, una especie de apartheid médico y un desconocimiento de la igualdad ciudadana y del derecho a la no discriminación (Art. 13 CP.). Con ello obviamente se vulneran estos derechos fundamentales, así como también el derecho a la dignidad.

(...) En el evento que nos ocupa, la solidaridad ha debido ir mucho más allá, respetando en primer término la dignidad del trabajador, entendida como el merecimiento de un trato no discriminatorio, debido a toda persona por el solo hecho de ser humana, y en segundo lugar la igualdad frente al trabajo, entendida aquí como el reconocimiento de iguales derechos laborales frente a las demás personas empleadas en iguales circunstancias. Todos estos derechos, y el deber correlativo de solidaridad, sólo se podían ver justamente respetados preservando al trabajador en su cargo, o trasladándolo a otro de igual o mejor nivel dentro de la entidad, si se consideraba la inconveniencia de mantenerlo en el oficio que venía desempeñando."

[20] En todo caso, esta estabilidad reforzada reconocida a las personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana como consecuencia de considerarlas parte de una población en situación de debilidad manifiesta, no es absoluta, ni impone al empleador una carga exorbitante.

En efecto, no hay lugar a considerar amenazados o vulnerados los derechos fundamentales de la persona con VIH/SIDA si se prueba que el empleador no tenía conocimiento de la enfermedad del trabajador al terminar la relación laboral [21] o que la motivación que originó la desvinculación no guarda relación con su padecimiento sino con circunstancias objetivas que legitiman el proceder del empleador, distintas de la enfermedad del trabajador, como por ejemplo, cuando el motivo de la desvinculación del trabajador obedece al incumplimiento reiterado de sus deberes.

[22] En la sentencia T-469 de 2004, la Corte protegió a una mujer que padecía el virus de VIH y ordenó reintegrarla a su trabajo porque la empresa no logró probar que existía una causa objetiva, distinta de la enfermedad de la accionante, por la cual no renovó el contrato de trabajo a término fijo. En esa ocasión la Corte sostuvo lo siguiente:

En este medida, el hecho de que la accionante se encuentre sujeta a una estabilidad laboral reforzada implica que para considerar legítima la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral, éste debió demostrar la existencia de circunstancias objetivas diferentes al simple vencimiento del plazo estipulado y al padecimiento de la accionante que justificara la terminación del vínculo laboral. Por ello, no habiendo sido demostrado por el accionado que las causas y la materia del trabajo que motivaron la contratación de la empleada dejaron de existir, que le resultaba imposible vincularla en otro cargo o reubicarla en otro lugar de trabajo, así como tampoco que ella hubiera incumplido con las obligaciones contraídas, el simple vencimiento del término no constituye una causa constitucionalmente legítima para la terminación de la relación laboral.

A juicio de esta Sala, el deber constitucional de actuar solidariamente implica reconocer que las particulares circunstancias de la trabajadora no son ajenos al devenir de la relación laboral existente, imponiéndole la obligación a la clínica accionada de renovar el contrato laboral para asistir, colaborar y permitir el ejercicio de los derechos fundamentales de la accionante, como lo venía haciendo desde hace varios años. Claro está, ni los principios de estabilidad laboral y de solidaridad deben entenderse como generadores de un deber perpetuo en cabeza del accionado,

pues ello sería una carga irrazonable e incompatible con otros valores también protegidos como la autonomía y la libertad de los particulares para actuar. Sin embargo, si exige que el empleador hubiese demostrado las circunstancias objetivas que súbitamente motivaron la no renovación del contrato laboral.

[23] Además de la protección constitucional que ha reconocido la Corte Constitucional a favor de las personas con VIH/SIDA, también ha habido algunos desarrollos legales orientados a evitar la discriminación de esta población. Así, el Decreto 1543 de 1997, [24] señala que a estas personas, a sus hijos y demás familiares no se les podrá negar "el acceso a cualquier actividad laboral o su permanencia en la misma, (...)".

[25] En lo que tiene que ver con su estabilidad laboral, el parágrafo segundo del artículo 35 señala que " El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VlH) 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." [26] Recordados los parámetros constitucionales en materia de protección de la estabilidad laboral de los enfermos de VIH/SIDA, pasa la Sala Segunda de Revisión a resolver el caso concreto.

5. El caso concreto La demandante señala que la empresa Activos S.A. vulneró sus derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la dignidad humana y al debido proceso al dar por terminado su contrato de trabajo por completar más de 180 días de incapacidad laboral generados por el síndrome de inmunodeficiencia adquirido que padece, y sin que se hubiera solicitado previamente autorización a la oficina del trabajo.

Por su parte la empresa demandada alega que la acción de tutela resulta improcedente para resolver controversias sobre la legalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo o para solicitar el reintegro de una trabajadora porque este tipo de controversias deben ser resueltas por la jurisdicción laboral ordinaria. Afirma que al dar por terminado el contrato con justa causa, lo hizo dando cumplimiento a lo que prescribe el artículo 62 del CST, [27] por lo que no vulneró ningún derecho de la actora.

De los hechos del caso surge con claridad que (i) la demandante es un sujeto de especial protección constitucional, por su condición de persona con el síndrome de inmunodeficiencia adquirido, y también por la invalidez que dicha enfermedad le ha acarreado. (ii) El empleador conocía del estado de salud de la trabajadora, tanto la enfermedad que la aquejaba, como el estado de invalidez. Esto lo afirma la demandante en su escrito y el asunto no fue controvertido ni desvirtuado por el empleador.

(iii) El empleador dio por terminado el contrato de trabajo porque se cumplieron los requisitos que establece el artículo 62 del CST: la incapacidad laboral superó los 180 días sin que hubiera sido posible la recuperación de la salud y la enfermedad que originó la situación de incapacidad es infecciosa y de origen no profesional. Por lo que existe una conexión directa entre la razón de la terminación del contrato de trabajo y la enfermedad de la actora. (iv) Al dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador sólo cumplió con la formalidad que establece el artículo 62 del CST, al dar aviso a la trabajadora quince días antes de hacer efectiva la terminación del contrato.

Si bien es cierto el artículo 62 del CST establece como justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo el que la incapacidad laboral por enfermedad de origen no profesional haya superado los 180 días, en el caso de las personas con VIH/SIDA esta disposición debe ser interpretada de manera armónica con su condición de sujetos de especial protección constitucional y teniendo en cuenta normas legales como el Decreto 1543 de 1997 dictadas para protegerlas de la discriminación y la arbitrariedad.

Además, cuando dicha enfermedad acarree una limitación de la capacidad laboral, también debe tenerse en cuenta lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[28] Así que, para que opere la justa causa del artículo 62 del CST para dar por terminado un contrato de trabajo de una persona con VIH/SIDA, que ha permanecido incapacitada por más de 180 días por razón de su enfermedad o de padecimientos asociados a su enfermedad, el empleador tiene la carga de acudir a la oficina de trabajo para solicitar autorización para dar por terminada la relación laboral.

En el presente caso, la empresa demandada no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no acudió a la oficina del trabajo para obtener el permiso previo correspondiente. Con ello, desconoció los derechos de la accionante y actuó de manera contraria al deber de solidaridad que se impone a los empleadores de personas con VIH/SIDA.

En casos como este, en donde se comprueba que la razón de la terminación del contrato laboral de una persona con VIH/SIDA ha sido su enfermedad, la Corte Constitucional ha ordenado el reintegro laboral del trabajador.

[29] No obstante, dado que a la actora se le ha reconocido una pérdida de capacidad laboral del 79.2%, no es posible que ella regrese a su trabajo. Por lo anterior, y a fin de garantizar el mínimo vital de la accionante, dado que el empleador desconoció el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá pagar a la accionante la indemnización que establece ese mismo artículo.

En consecuencia, la Sala Segunda de Revisión revocará las sentencias de instancia, concederá el amparo de los derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la dignidad humana y al debido proceso de la actora y ordenará a la empresa Activos S.A. que dentro de las 48 horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, pague a la accionante una indemnización equivalente a 180 días de salario, de conformidad con lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente, dado que la accionante fue desafiliada de la EPS que le prestaba la atención en salud una vez se dio por terminado el contrato de trabajo, se ordenará a la empresa Activos S.A., preservar la afiliación de la accionante al sistema de seguridad social en salud en calidad de aportante hasta que le sea reconocida y pagada la correspondiente pensión de invalidez, y sea afiliada como pensionada al sistema de salud.

III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, el 9 de marzo de 2007, y por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín, el 24 de abril de 2007 y, en consecuencia, CONCEDER la tutela de los derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y al debido proceso de María Ruth Cano Roldán.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Activos S.A., que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la comunicación de esta sentencia, pague a la accionante María Ruth Cano Roldán, una indemnización equivalente a 180 días de salario, de conformidad con lo que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Igualmente, ORDENAR a la empresa Activos S.A. preservar la afiliación de la accionante al sistema de seguridad social en salud en calidad de aportante hasta que le sea reconocida y pagada la correspondiente pensión de invalidez, y sea afiliada como pensionada al sistema de salud.

Tercero.- LIBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí establecidos. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado AUSENTE CON PERMISO RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ley 361 de 1997, “ por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación

y se dictan otras disposiciones ," 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 Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

[2] Corte Constitucional, sentencia T-031 de 2005, MP: Jaime Córdoba Triviño. En este caso se reitera lo dicho, entre otras, en las sentencias SU-250 de 1998, MP: Alejandro Martínez Caballero, SV Susana Montes de Echeverri (conjuez) y Fabio Morón Díaz; T-576 de 1998, MP: Alejandro Martínez Caballero;

SU-544 de 2001, MP: Eduardo Montealegre Lynett; SV Marco Gerardo Monroy Cabra, Álvaro Tafur Galvis y Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra); T-610 de 2003, MP: Alfredo Beltrán Sierra; T-1011 de 2003, MP:

Eduardo Montealegre Lynett; y T-597 de 2004, MP: Manuel José Cepeda Espinosa. [3] Corte Constitucional, sentencia T-031 de 2005, MP: Jaime Córdoba Triviño. Sin embargo, teniendo en cuenta que en las acciones contencioso administrativas el particular tiene la posibilidad de solicitar la suspensión provisional del acto impugnado, la Corte advierte que " la procedibilidad de la acción de tutela debe ser objeto de un análisis más exigente y cuidadoso, en tanto que la vía judicial ordinaria con que cuenta el particular, es un mecanismo judicial eficiente que permite la protección eficaz de sus derechos ." [4] C-531 de 2000, MP: Álvaro Tafur Galvis. En esta sentencia al declarar la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la desvinculación laboral de personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales requiere de la autorización previa de la "oficina de trabajo" , así medie para el efecto una justa causa para la terminación del contrato. Si el despido se produce sin el cumplimiento de este requisito, el empleador " está obligado a pagar una indemnización que "un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo" .

[5] T-519 de 2003, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra. A propósito del análisis de las normas legales que protegen este derecho para la mujer embarazada, la Corte Constitucional señaló que "(…) el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. || (…) una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad." Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997, MP: Alejandro Martínez Caballero.

[6] Ver entre otras, las sentencias su -645 de 1997, MP: Fabio Morón Díaz; T-136 de 2000, MP: Carlos Gaviria Díaz; T-519 de 2003, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra T-530 de 2005, MP: Manuel José Cepeda Espinosa, T-513 de 2006, MP: Álvaro Tafur Galvis.

[7] Corte Constitucional, sentencia T-943 de 1999, MP: Carlos Gaviria Díaz, en donde la Corte tuteló los derechos de una madre que padecía artritis reumatoidea que había sido despedida una vez terminó la incapacidad laboral. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba. No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez. Ver también la sentencia T-1040 de 2001, MP: Rodrigo Escobar Gil, en donde la

Corte tuteló los derechos de una mujer que se desempeñaba como mensajera interna y quien comenzó a sufrir de un fuerte dolor en sus rodillas, motivo por el cual el médico de la empresa le recomendó mantener quietud y solicitó a la empresa la trasladara a un cargo que no implicara tanto movimiento. La Sala, después de recordar que en estos casos se presentaba una estabilidad laboral reforzada, señaló que para que ésta se garantizara debería estar probado que el despido sin justa causa se debió a la limitación física presentada. Acto seguido afirmó que al estar probado que el despido sin justa causa se debía al problema de salud se había producido un abuso del derecho por parte del empleador [8] SU-256 de 1996, MP: Vladimiro Naranjo Mesa; SV Jorge Arango Mejía.

[9] Sentencia T-519 de 2003, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra. [10] Ver entre otras las sentencias T-943 de 1999, MP: Carlos Gaviria; T-519 de 2003, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra; y T-066 de 2000, MP: Alejandro Martínez Caballero.

[11] Sentencia T-519 de 2003 MP: Marco Gerardo Monroy Cabra. [12] Corte Constitucional, sentencia SU-256 de 1996 (MP: Vladimiro Naranjo Mesa; SV Jorge Arango Mejía) En este caso se concedió la tutela interpuesta por un portador de VIH a quien el empleador, al haber conocido su estado de salud, despidió supuestamente sin justa causa, y luego indemnizó en los términos pactados por las partes en una conciliación. La Corte concedió la tutela al encontrar que no se trataba de un despido 'sin justa causa', sino fruto de la discriminación de la empresa por el hecho de que el empleado era portador del VIH/SIDA. La Corte encontró que a pesar de que la desvinculación se había dado como fruto de la discriminación, en el caso concreto el reintegro laboral no era la opción más favorable para el empleado, puesto que se podían presentar posteriores discriminaciones en el ámbito laboral debido al conocimiento del estado de portador de VIH. No obstante, como sí se había sufrido un daño en virtud de la desvinculación procedió a decretar la indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales.

[13] Corte Constitucional, sentencia T-826 de 1999, MP: José Gregorio Hernández Galindo. En este caso se negó la tutela a una persona contagiada con VIH que había sido despedida, porque no había prueba de que el empleador supiera de la enfermedad del trabajador. Para la Corte, "(…) 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 o padezca el síndrome del que se trata (SIDA)." En la sentencia T-434 de 2002 (MP: Rodrigo Escobar Gil) se adoptó una decisión similar. En este caso se negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente, pues se demostró que durante más de un año, después de el aviso de la enfermedad, la empresa había apoyado solidariamente al accionante, y que el despido se debió a una reestructuración empresarial en la que se suprimió el cargo del accionante.

[14] Ver entre otras las sentencias SU-256 de 1996, MP: Vladimiro Naranjo Mesa; T-301 de 2004, MP: Eduardo Montealegre Lynett; T-1096 de 2004, MP: Manuel José Cepeda Espinosa; T-769 de 2007, MP: Humberto Antonio Sierra Porto.

[15] Ver entre otras, la sentencia T-436 de 2004, MP: Clara Inés Vargas Hernández. [16] Ver entre otras las sentencias T-070 de 2002 y T-376 de 2003, MP:

Jaime Córdoba Triviño; T-374 de 2003 y T-036 de 2004, MP: Rodrigo Escobar Gil; T-142 de 2002 y T-197 de 2004, MP: Eduardo Montealegre Lynett; T-054 y T-225 de 2002, MP: Manuel José Cepeda Espinosa; T-198 de 2005, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra; T-271 de 2006, MP: Álvaro Tafur Galvis.

[17] Ver entre otras las sentencias T-628 de 2007, MP: Clara Inés Vargas Hernández; T-699 A de 2007, MP: Rodrigo Escobar Gil; T-026 de 2003, MP: Jaime Córdoba Triviño; T-205 de 2002, MP: Manuel José Cepeda Espinosa.

[18] Ver entre otras las sentencias T-136 de 2000, MP: Carlos Gaviria Díaz; T-066 de 2000, MP: Alfredo Beltrán Sierra; T-993 de 2002, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra; T-385 de 2002, MP: Clara Inés Vargas Hernández; T-513 de 2006, MP: Álvaro Tafur Galvis, T-530 de 2005, MP: Manuel José Cepeda Espinosa.

[19] Ver también las sentencias T-1040 de 2001 y T-519 de 2003, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra. [20] Sentencia SU-256 de 1996, MP. Vladimiro Naranjo Mesa.

[21] Ver, por ejemplo, la sentencia T-826 de 1999, MP: José Gregorio Hernández Galindo. [22] Ver, por ejemplo, las sentencias T-066 de 2000, MP: Alfredo Beltrán Sierra, T-826 de 1999, MP: José Gregorio Hernández Galindo; y T-434 de 2002, MP: Rodrigo Escobar Gil.

[23] Corte Constitucional, Sentencia T-469 de 2004, MP: Rodrigo Escobar Gil. [24] Decreto 1543 de 1997, " por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) " [25] Decreto 1543 de 1997, artículo 39.

[26] El texto completo del artículo 35 del Decreto 1543 de 1997 dice lo siguiente: "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 1º. 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 2º. 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 ." [27] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62-Modificado por el Decreto 2351 de 1965, Artículo 7o. " Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: ‖ A) Por parte del patrono: (…) 15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. ‖ En los casos de los numerales 9o. a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días ." [28] 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 Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

[29] Ver por ejemplo la sentencia SU-256 de 1996, MP: Vladimiro Naranjo Mesa, precitada.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.