

Sentencia T-033/18

IGUALDAD EN LA CONSTITUCION Y PROHIBICION DE DISCRIMINACION-Reiteración de jurisprudencia

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACION DE ENFERMOS DE VIH/SIDA-Tienen derecho a recibir trato especial y favorable por todas las autoridades públicas y un comportamiento solidario por parte de los demás miembros de la sociedad

La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en considerar que las personas con VIH son sujetos de especial protección constitucional, y en consecuencia, deben recibir un trato especialmente favorable por parte de las autoridades públicas y un comportamiento solidario por todos los demás miembros de la sociedad, lo cual incluye la obligación de desvirtuar la presunción de discriminación cuando haya un trato diferente para quienes padecen esta enfermedad.

PROTECCION CONSTITUCIONAL ESPECIAL DE PERSONAS PORTADORAS DE VIH/SIDA-Reiteración de jurisprudencia

Quienes padecen VIH son sujetos de especial protección, toda vez que se trata de una enfermedad que, por una parte, pone a quienes la padecen en la mira de la sociedad, exponiéndolos a discriminación a partir de los prejuicios existentes alrededor de este padecimiento y, por otra parte, implica un estado permanente de deterioro médico, de tal forma que son merecedores de un trato igualitario, solidario y digno ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE VULNERABILIDAD

La estabilidad laboral es una garantía que se desprende del derecho al trabajo, implica que las personas que gozan de ella no pueden ser desvinculadas de su empleo sin que exista una autorización previa de la autoridad administrativa o judicial competente y sin que exista una justa causa. Adquiere el carácter de derecho fundamental cuando el titular es un sujeto de especial protección constitucional por su vulnerabilidad o porque ha sido históricamente discriminado o marginado.

La violación de la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, haciendo una interpretación constitucional de esta garantía para las personas en situación de debilidad, incluso en el contexto de un contrato de prestación de servicios.

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN EL MARCO DE LOS CONTRATOS POR PRESTACION DE SERVICIOS ENTRE EL ESTADO Y UN PARTICULAR

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE ENFERMO DE VIH/SIDA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Se ordena renovación de contrato de prestación de servicios en iguales o mejores condiciones a las que venía disfrutando el accionante

Referencia: Expediente T-6.122.722

Asunto: Acción de tutela instaurada por Pedro contra la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali

Magistrada Ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Bogotá D.C., doce (12) de febrero de dos mil dieciocho (2018).

La Sala Segunda de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luis Guillermo Guerrero Pérez y Alejandro Linares Cantillo, y la Magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión de los fallos dictados el 12 de diciembre de 2016 por el Juzgado Treinta y Cuatro Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, en primera instancia, y el 9 de febrero de 2017 por el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de la misma ciudad, en segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

Pedro[1], por medio de apoderada, interpuso acción de tutela contra la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali para la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social, los cuales considera vulnerados por la entidad accionada, quien decidió no renovar su contrato de prestación de servicios.

1. Hechos

1.1. Pedro es enfermero profesional, tiene 54 años de edad[2] y padece VIH/SIDA[3].

1.2. El accionante prestó sus servicios profesionales para la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, por medio de cuatro contratos de prestación de servicios, entre octubre de 2013 y junio de 2016, cuyo objeto estuvo relacionado principalmente con labores de educación, capacitación y formación, asistencia técnica, acompañamiento y seguimiento en la ejecución de proyectos, así: (i) contrato número 1, firmado el 23 de octubre de 2013, con plazo de ejecución el 31 de diciembre del mismo año[4]; (ii) contrato número 2, firmado el 15 de enero de 2014, con plazo de ejecución de 30 de noviembre del mismo año[5]; (iii) contrato número 3, firmado el 5 de febrero de 2015, con plazo de ejecución de 31 de diciembre del mismo año[6]; y, (iv) contrato número 4, firmado el 15 de febrero de 2016, con plazo de ejecución de 30 de junio del mismo año[7].

1.3. El 5 de mayo de 2016 el actor elevó ante la Secretaría de Salud Pública de Cali un derecho de petición en el que comunicó que estaba siendo víctima de maltrato laboral, por parte de algunas personas encargadas de acompañar y supervisar los contratos de prestación de servicios ejecutados con la accionada, lo cual, ha señalado, pone en riesgo su salud física y mental[8]. Dicha petición fue contestada por la Secretaría accionada[9], quien indicó que no existe una relación laboral que comporte la aplicación de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral[10].

1.4. El 17 de mayo de 2016, antes de finalizar el contrato más reciente, Pedro radicó ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo un escrito en el que señaló haber sido objeto de “acoso laboral, discriminación, hostigamiento y amenazas”[11] entre 2014 y 2016, por parte de por lo menos tres personas adscritas a la entidad accionada, entre ellas, la supervisora de su contrato. En dicho escrito indicó que (i) el 22 de abril de 2016 fue obligado a trabajar durante 11 horas consumiendo solo café, lo cual afectó

su estado de salud; (ii) le asignaron tareas de asistencia administrativa con desconocimiento de su calidad de profesional; (iii) lo amenazaron en diferentes ocasiones con terminar su contrato; (iv) alteraron sus informes y borraron información; (v) sus reportes eran revisados por fuera de término; (vi) le prohibieron trabajar con dos personas específicas del equipo; (vii) era obligado a ejecutar tareas que le correspondían a otras personas; (viii) le fue prohibido entrar a la oficina del Programa de Salud Sexual y Reproductiva, así como el uso de materiales y equipos; (ix) lo mandaron “callar” en las reuniones; y (x) la supervisora de su contrato lo increpó y discriminó por su diagnóstico, “(...) señalando entre otras cosas que él tenía esa enfermedad porque estaba pagando un pecado”[12] y se negaba a recibir sus informes causando la demora en sus pagos. Todo lo anterior, según afirma, se convirtió en un obstáculo para la ejecución y cumplimiento de su contrato a cabalidad. El mismo documento fue radicado el 18 de mayo de 2016 ante la Personería Municipal de Cali[13].

1.5. No obstante lo anterior, el 25 de mayo de 2016 se llevó a cabo una reunión convocada por Miguel en calidad de Responsable del Grupo Administrativo de la Secretaría de Salud Pública de Cali, con la participación de Juan, Ana, María y Lucía, en representación de las áreas involucradas en la ejecución del contrato de Pedro. Como resultado de la reunión, los asistentes concluyeron que las manifestaciones del accionante carecían de sustento y, que por el contrario, éste había incumplido con sus obligaciones contractuales, por lo que los llamados de atención estaban debidamente justificados y no implicaban persecución o discriminación en razón de su padecimiento de salud[14].

1.6. El 2 de junio de 2016, la supervisora del contrato que se ejecutaba en ese momento, envió una comunicación al actor a través de la cual le informó que al revisar el informe correspondiente al período comprendido entre el 29 de abril y el 1º de junio, había encontrado que no se dio cumplimiento a todas las obligaciones contractuales, en consecuencia no era posible autorizar el pago correspondiente[15]. En el mismo sentido, el 1º de julio de 2016, la interventora envió un requerimiento al actor, por medio del cual le solicitó entregar la cuenta de cobro con los documentos y evidencias requeridas[16].

1.7. El 3 de junio de 2016 se llevó a cabo una reunión entre las personas encargadas de supervisar el contrato y una testigo[17], con el objeto de revisar el informe entregado por el accionante y sus respectivas evidencias. En dicha reunión, después de revisar cada una

de las obligaciones contractuales, los asistentes concluyeron: “Con la nueva organización de las evidencias y teniendo en cuenta las nuevas evidencias surgidas y no presentadas dentro del informe, se considera que algunas de las obligaciones se han cumplido en su ejecución contractual y se recomienda aceptar que se cumplen los requerimientos para el pago, haciendo énfasis que es autonomía de la supervisora tal autorización.”[18] Posteriormente, María como supervisora del cumplimiento de las obligaciones, le envió al actor una comunicación con fecha del 7 de junio de 2016, por medio de la cual le informó el resultado de dicha reunión.

1.8. El 8 de junio de 2016, el demandante presentó una queja por acoso laboral ante la Dirección de Desarrollo Administrativo de Cali. En respuesta, la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral le indicó que no era la instancia competente para conocer de estos hechos por no hacer parte de la planta de cargos de la administración municipal.

1.9. El 17 de junio de 2016, el actor elevó derecho de petición dirigido al Secretario de Salud Pública Municipal de Cali[19], por medio del cual le solicitó cambiar el interventor del contrato, debido a la persecución y discriminación laborales de las que, señala, había sido objeto por parte de la actual interventora, y que pusieron en riesgo su salud física y mental.

1.10. El accionante afirma en el escrito de tutela que siempre desempeñó sus funciones con diligencia, responsabilidad y excelencia. Como prueba de ello adjuntó un escrito enviado por la interventora de sus contratos en 2014 y 2015 a la Defensoría del Pueblo[20], donde señaló que todas sus obligaciones se cumplieron a cabalidad y que los informes fueron presentados a tiempo, permitiendo el seguimiento de las actividades realizadas. No obstante, asevera que su contrato no fue renovado después del 30 de junio de 2016 y, según indicó la apoderada del actor, la función que venía desempeñando Pedro no desapareció, sino que se contrató a otra persona para que la ejerciera.

1.11. El 6 de octubre de 2016, el accionante elevó un derecho de petición ante la Secretaría accionada por medio del cual solicitó que le fuera renovado el contrato, frente a lo cual, el 18 de octubre la entidad le respondió que el respectivo plazo de ejecución se había cumplido el 30 de junio y que, conforme con la información entregada por la supervisora del

contrato, no había satisfecho la totalidad de sus obligaciones.

1.12. El 27 de octubre de 2016, Pedro Julio Pardo Castañeda como Director Ejecutivo de la Fundación Santamaría, organización que trabaja por la exigibilidad, acceso, garantía y defensa de los derechos de la población LGBTI en el Valle del Cauca, presentó un derecho de petición ante la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, mediante el cual solicitó: “(...) garantizar la atención integral, oportuna y pertinente en salud al compañero [Pedro] (...), según el diagnóstico positivo para vih.”[21] La mencionada entidad emitió respuesta el 8 de noviembre de 2016[22], en la cual señaló que Pedro no estaba vinculado a ninguna E.P.S. del régimen contributivo ni subsidiado, por lo que su atención le correspondía a la Secretaría de Salud Departamental hasta tanto pudiera registrarse ante el SISBEN, para lo cual, programó una cita a fin de visitar al accionante y realizar la respectiva encuesta.

2. Fundamentos de la solicitud

2.1. Con base en los anteriores hechos, Pedro, a través de apoderada, presentó acción de tutela contra la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, por considerar que le está siendo vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social, al no renovar su contrato de prestación de servicios sin una justificación objetiva.

2.2. La abogada sostuvo que Pedro fue víctima de una serie de actos discriminatorios en razón de su diagnóstico de VIH/SIDA, que motivaron la no renovación del contrato que venía ejecutando con la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali. Ello, argumentó, ha causado afectaciones en su mínimo vital, en tanto dicha vinculación era su única fuente de ingresos y, consecuentemente, en su estado de salud física y mental, toda vez que tuvo que interrumpir el tratamiento para su enfermedad, lo cual le ha generado un detrimento en su calidad de vida, reflejado por ejemplo en la pérdida de peso. Así, tampoco ha podido sufragar los gastos relacionados con alimentación, vestuario, seguridad social, etc. con lo cual se ve afectado su derecho a la vida en condiciones dignas.

En el escrito de tutela señaló, así mismo, que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional, en estado de debilidad manifiesta por la condición de salud en la que se encuentra debido al diagnóstico de VIH y a los ataques de pánico que sufre,

situación que da lugar a la garantía constitucional de “estabilidad laboral reforzada”.

2.3. Con fundamento en lo anterior, la apoderada solicitó: (i) “declarar la ineficacia de la terminación del vínculo presuntamente ocurrida el 30 de junio del 2016 e inaplicar las cláusulas contractuales sobre la terminación del contrato suscrito entre la SECRETARIA DE SALUD DE SANTIAGO DE CALI y [Pedro], con base en la prohibición constitucional de terminar la opción laboral con una persona de especial protección constitucional sin permiso previo de la autoridad de trabajo y conforme a una causa objetiva.”; (ii) “ordenar a la SECRETARIA DE SALUD DE SANTIAGO DE CALI cancelar a [Pedro] los honorarios dejados de percibir desde la ineficaz terminación del vínculo y hasta la notificación de su decisión, así como los que se generen en la nueva relación contractual.”; (iii) “ordenar a la SECRETARIA DE SALUD DE SANTIAGO DE CALI, suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios con [Pedro], en igual o mejores condiciones que el que venía ejecutando.”; y, (iv) “debido al diagnóstico médico y con la finalidad de proteger el derecho a la intimidad y a la confidencialidad del accionante, garantizar por parte del Despacho la debida confidencialidad en el presente proceso”[23].

3. Contestación de la acción de tutela

3.1. El Juez Treinta y Cuatro Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, mediante Auto del 25 de noviembre de 2016, corrió traslado de la acción de tutela instaurada por Pedro, a la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali. Asimismo, vinculó al Servicio Occidental de Salud S.O.S. E.P.S., a la Sociedad Administradora de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. y a las tres personas que fungieron como supervisoras de los contratos ejecutados por el actor[24], con el fin de que hicieran uso del derecho de contradicción y defensa.

3.2. El 7 de diciembre de 2016, María Luisa Vásquez Otalvaro, abogada contratista del Grupo Jurídico de la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, allegó la contestación correspondiente, en la cual sostuvo (i) que el contrato suscrito tenía como plazo de ejecución el 30 de junio de ese año[25], el cual fue conocido y aceptado por Pedro y no implicó la configuración de una relación laboral[26]. Aclaró que la condición de portador de VIH del actor no había motivado la decisión de no volver a contratarlo, sino que obedeció a los incumplimientos reiterados de sus obligaciones, sustentados en los requerimientos

realizados por la supervisora del contrato[27]. También indicó que (ii) los señalamientos del actor en torno a actitudes discriminatorias y de mal trato en su contra son falsas. Al respecto, informó que el 25 de mayo de 2016 se realizó una reunión a la que fue invitado Pedro, con el fin de analizar su queja, en la cual se concluyó que los resultados en desarrollo del contrato ejecutado en 2015 no fueron óptimos y que no se le asignaron tareas adicionales a las establecidas en su contrato ni hubo persecuciones en su contra. (iii) Con base en lo anterior, solicitó declarar improcedente la acción de tutela y exonerar a la Secretaría de cualquier tipo de sanción, por considerar que la entidad accionada no vulneró los derechos fundamentales del accionante, sino que actuó conforme a la legislación vigente (Ley 80 de 1993[28]).

3.3. Por su parte, el 5 de diciembre de 2016, Diana Martínez Cubides, Directora de Litigios de la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., allegó un escrito, por medio del cual sostuvo que, si bien el actor suscribió un formulario de solicitud de vinculación, no ha elevado ninguna reclamación pensional, por lo que no puede emitir ningún pronunciamiento respecto del fondo del asunto. En consecuencia, solicitó desvincular de la acción a su representada y ordenar a la Secretaría de Salud Municipal de Cali cancelar al accionante las indemnizaciones y prestaciones laborales a que haya lugar.

4. Fallo de primera instancia

4.1. Mediante fallo del 12 de diciembre de 2016, el Juzgado Treinta y Cuatro Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali decidió negar por improcedente el amparo solicitado por Pedro a través de su apoderada. El Juez estimó que el accionante no se halla en ninguna de las situaciones que dan lugar a la estabilidad laboral reforzada y que permiten la procedencia del amparo invocado, ya que no tiene ninguna discapacidad, el origen de su patología no es laboral y la relación contractual finalizó sin que estuviera incapacitado ni en una situación de debilidad manifiesta[29]. En este sentido, concluyó que si bien el actor padece de VIH, ello no indica que tenga una pérdida de capacidad laboral porque su médico tratante nunca lo reportó así, al considerar que “(...) una persona está en estado de debilidad manifiesta, cuando ha sufrido una disminución notable en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones laborales (...)”[30].

4.2. Adicionalmente, para el a quo no se cumple el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, ya que se trata de una controversia que no es de naturaleza constitucional, en torno a la terminación de un contrato por una de las partes, la cual debe ser dirimida por el juez competente debido a que no se probó que dicha finalización haya tenido origen en su diagnóstico. Por otra parte, consideró que no está debidamente acreditada la existencia de un perjuicio irremediable y que no se cumple con el requisito de inmediatez toda vez que transcurrieron 5 meses entre la terminación de la relación contractual y la interposición de la acción de tutela.

5. Impugnación

5.1. Dentro del término legal previsto para tal efecto, Pedro, por medio de su apoderada, impugnó la decisión de primera instancia, por considerar que el Juez desconoció la jurisprudencia constitucional en relación con la “estabilidad laboral reforzada” y la protección de las personas con VIH/SIDA. En consecuencia, solicitó que se revocara la decisión de primera instancia y, en su lugar, se accediera a las pretensiones impetradas inicialmente.

5.2. La apoderada consideró que el a quo hizo caso omiso de los indicios que permitían concluir que Pedro fue víctima de discriminación y persecución por parte de algunos funcionarios de la entidad accionada, y que a ésta última es a quien le corresponde desvirtuar dicha acusación, mediante la prueba de una causa objetiva para la no renovación del contrato. Asimismo, estimó que el Juez de primera instancia desconoció la protección especial que deben recibir las personas con VIH/SIDA, al negar que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por el riesgo inminente de su vida y salud.

5.3. Por otra parte, frente al requisito de inmediatez, la apoderada del accionante sostuvo que no se trata de un término de prescripción o caducidad, sino que es una circunstancia que debe analizarse a la luz de los hechos del caso concreto. Así, afirmó que si bien transcurrieron aproximadamente 5 meses, la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la dignidad, al trabajo y a la vida del accionante, es vigente y actual.

6. Fallo de segunda instancia

6.1. Mediante fallo proferido el 9 de febrero de 2017, el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Cali confirmó la decisión de primera instancia, al estimar que en este caso no fue posible concluir que existía una relación de trabajo, por lo que no procede la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, tampoco se puede predicar que hubo vulneración al mínimo vital del actor. Por otra parte, el ad quem estimó que tampoco hay vulneración a la seguridad social del peticionario, ya que está vinculado a un fondo de pensiones y a una EPS y, de no ser atendido bajo el régimen contributivo, podría acceder al servicio en el régimen subsidiado. Adicionalmente, consideró que si bien el actor padece una enfermedad, no se acredita que esté limitado físicamente para desempeñar una ocupación.

6.2. Reiteró que la acción de tutela se torna improcedente porque no se probó la existencia de un perjuicio irremediable y que el actor tiene la libertad para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativa laboral, según sea el caso, con el fin de dirimir esta controversia. Con base en lo anterior, concluyó que la decisión motivo de impugnación se encuentra ajustada al acervo probatorio y a la doctrina constitucional al respecto, por lo cual resolvió confirmar el fallo de primera instancia.

7. Actuaciones adelantadas en Sede de Revisión

7.1. Mediante Auto del 1º de septiembre de 2017, con fundamento en los artículos 63 a 65 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, esta Sala decretó las siguientes pruebas por considerarlas útiles y necesarias para resolver el asunto bajo examen:

7.1.1. Se ofició a la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali para que dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación del citado Auto, proporcionara la siguiente información:

“1. Indique cuántas quejas recibió la entidad por parte del señor [Pedro] en relación con las acciones que él califica como discriminatorias, y especifique cuál fue el trámite y la respuesta que se le dio a cada una de ellas. Adjunte las pruebas correspondientes.

2. Señale si el señor [Pedro] solicitó ante la Secretaría de Salud Pública Municipal, el cambio de interventoría de su contrato de prestación de servicios Número 4145.0.26.1.370 de 2016, firmado el 15 de febrero y cuyo plazo de ejecución fue el 30 de junio del mismo

año[31]. En caso afirmativo, explique el trámite y respuesta que se le dio a dicha solicitud.

3. Informe cuál es el cargo o relación contractual que existe entre las señoras [Lucía], [María] y el señor [Juan] con Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, y cuál era su posición contractual o profesional respecto del señor [Pedro] en la ejecución del citado contrato de prestación de servicios.

5. Explique cuál es el procedimiento previsto en el manual de contratación de la entidad, frente a incumplimiento por parte de los contratistas. Adjunte las pruebas correspondientes.

6. Explique de forma detallada las razones y motivaciones por las cuales se decidió no renovar el contrato de prestación de servicios con el señor [Pedro], cuya fecha de finalización fue el 30 de junio de 2016; y adjunte las pruebas que lo sustenten.

7. Informe cuál es el cargo del funcionario que tenía la responsabilidad de aprobar o desaprobar la renovación del contrato de prestación de servicios que ejecutó el señor [Pedro].

8. Informe las circunstancias y la fecha a partir de la cual la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali tuvo conocimiento que el señor [Pedro] es paciente portador de VIH.

9. Indique si después de terminada la relación contractual con el señor [Pedro] el 30 de junio de 2016, celebró un contrato de prestación de servicios con otra persona, con similares objeto y obligaciones. En caso afirmativo, advierta si en la actualidad dicho contrato sigue vigente, y si persiste la necesidad que dio lugar a la emisión de esta orden de contratación.”

7.1.2. Se ofició a Pedro para que suministrara la siguiente información, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación del Auto:

“1. Explique detalladamente en qué consistían las “(...) acciones de discriminación y maltrato (...)”[34] de las que afirma haber sido víctima en el marco de la ejecución de los contratos de prestación de servicios que celebró con la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, e informe a partir de cuándo empezaron dichas acciones.

2. Informe cuántas quejas interpuso para denunciar las citadas “(...) acciones de discriminación y maltrato (...)”[35], especificando las fechas, ante quién fueron presentadas y cuál fue la respuesta que recibió de cada una. Adjunte las pruebas correspondientes.

3. Informe de forma detallada cuál es su estado de salud actualmente y cuál es el tratamiento que requiere para su padecimiento. Adjunte las pruebas correspondientes.”

7.1.3. Se ofició a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca y a la Personería Municipal de Cali, para que dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación del Auto, informaran “(...) si el señor [Pedro] presentó solicitudes o quejas relativas al contrato de prestación de servicios que ejecutaba con la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, y cuál fue el trámite y respuesta que se les dio.”

7.2. En cumplimiento del citado Auto, fueron recibidas las siguientes pruebas relevantes:

7.2.1. En respuesta a los interrogantes planteados, el 5 de octubre de 2017, la Secretaría de Salud Pública de Cali allegó un escrito con la siguiente información.

7.2.1.1. Indicó que Pedro remitió 4 solicitudes, las cuales fueron respondidas como se describe a continuación:

(i) Derecho de petición del 5 de mayo de 2016. Al respecto, el médico Luis Alejandro Torres Andrade responsable del Grupo Administrativo, le indicó que la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, no aplica para prestadores de servicio dado que no se configura una relación laboral, no obstante lo cual, se convocaría a una reunión con los servidores públicos involucrados, con el propósito de analizar la situación. Adicionalmente, en el mismo escrito le solicitó dar cumplimiento a los compromisos contractuales adquiridos.

(ii) Queja por acoso laboral recibida en la Dirección de Desarrollo Administrativo el 8 de junio de 2016. El Secretario Técnico del Comité de Convivencia Laboral le señaló al accionante que “(...) esta instancia no es la competente para conocer de su queja, puesto que consultada la planta de cargos de la Administración Municipal, no hace parte de la misma”.

(iii) Derecho de petición radicado el 6 de octubre de 2016. La Secretaría de Salud le señaló al demandante que, frente a su solicitud de ser restituido al trabajo, el plazo de ejecución

del contrato suscrito fue el 30 de junio de 2016 y que, por la naturaleza de su vinculación, no podía elevar una queja o solicitud de carácter laboral. Adicionalmente, le puso de presente que María, supervisora del contrato, había realizado tres requerimientos: a) A través de oficio del 2 de junio de 2016 le hizo saber al peticionario que no había dado cumplimiento a todas las obligaciones contractuales, por lo que no era posible autorizar el pago de la “cuarta cuota”; b) el 3 de junio de 2016 realizó una reunión para revisar el informe presentado por el contratista y lograr subsanar los inconvenientes, pero Pedro no asistió; y, c) mediante oficio del 7 de junio de 2016, le informó al accionante el resultado de la reunión en la cual “(...) se le da a conocer la posición como supervisora y se le establecen unos compromisos”. Así, en la respuesta en mención, la Secretaría de Salud concluyó que dichos requerimientos no podían ser considerados como un acto de persecución, sino que se trataba de solicitudes de cumplimiento de las obligaciones contractuales.

(iv) La Secretaría de Salud afirmó que el contratista presentó un derecho de petición por medio del cual solicitó cambiar al interventor del contrato[36]. Dicha petición fue resuelta, informándole que: “(...) en ningún momento las observaciones presentadas por el supervisor se convierten en obstáculos para el contratista y mucho menos deben entenderse como actos discriminatorios o prejuiciosos, pues son funciones intrínsecas de la supervisora quien tiene la obligación técnica, profesional y ética de revisar de manera rigurosa las obligaciones realizadas por usted (...)”[37].

7.2.1.2. Adjuntó un acta de reunión del 13 de noviembre de 2015, según la cual, se hizo un llamado de atención a todos los contratistas en relación con el cumplimiento de sus obligaciones, y aclaró que todos los contratistas relacionados, incluido el accionante, fueron vinculados para la vigencia de 2016. En dicha acta se evidenció que se dieron una serie de instrucciones a todos los contratistas, en relación con la presentación de sus informes de cumplimiento de obligaciones contractuales.

7.2.1.3. Señaló que “(...) cuando se presenta un incumplimiento por parte de un contratista se aplica la CADUCIDAD ADMINISTRATIVA (...)”, lo cual, según afirmó, quedó consignado en la cláusula décimo novena del contrato de 2016 celebrado con el accionante.

7.2.1.4. Explicó que la terminación y no renovación del contrato de prestación de servicios del peticionario se debió a “(...) la desaparición de las causas objetivas que dieron origen al

vínculo contractual y por el cumplimiento del plazo de ejecución.” Adicionalmente, el accionante tuvo “varios incumplimientos de las obligaciones contractuales”, lo cual generó que la supervisora del contrato le realizara requerimientos. Es decir, “(...) existió un incumplimiento de las obligaciones, causal objetiva y relevante de la falta de idoneidad del contratista.” Así, afirmó que la administración tiene la facultad discrecional de contratar con quien tenga la idoneidad y se encuentra exonerada de dar a conocer las razones para ello.

7.2.1.5. Especificó que la Secretaría de Salud Pública Municipal tuvo conocimiento de la condición de portador de VIH del accionante, a partir de los oficios enviados por él mismo. Agregó que “no obstante, al interior de su grupo de trabajo se podía conocer su diagnóstico”.

Finalmente, reiteró que no ha existido ningún tipo de discriminación o prejuicio contra Pedro, sino que se le hicieron algunos requerimientos por parte de la supervisora del contrato, quien es responsable de verificar rigurosamente el cumplimiento de las obligaciones del contratista. Respecto de la pregunta número 9, sobre si después de terminada la relación contractual con el actor se vinculó a otra persona con similares obligaciones, la Secretaría de Salud Pública de Cali no emitió ningún pronunciamiento.

7.2.2. Alexandra Peña Gómez, apoderada de Pedro, el 18 de septiembre de 2017, allegó un escrito a esta Corporación por medio del cual informó que el 14 de febrero del mismo año, después de proferida la sentencia de segunda instancia, había presentado ante el Juzgado Séptimo Penal del Circuito la renuncia al poder que le confirió el actor.

Señaló además: “(...) le he comunicado al señor [Pedro] la solicitud de aporte de información que están realizando, a lo que me responde que no tiene los medios económicos para recogerlos y poder dar respuesta y por tanto solicita se los remita a la Defensoría del Pueblo para que ellos puedan realizar el acompañamiento debido a que ellos vienen asesorándolo en el caso. Por lo anterior corrí traslado de la solicitud a la mencionada entidad.” Finalmente, aportó el número de celular que ella tiene del accionante y copias de conversaciones de mensajería instantánea en las cuales le comunicó la información solicitada.

Así mismo, el 4 de octubre de 2017, remitió un escrito adicional con copia de la

comunicación de la renuncia del poder enviada a Pedro con la correspondiente guía del servicio postal. Además, anexó pantallazos de conversaciones sostenidas con el accionante mediante servicios de mensajería instantánea, en los cuales le informó de su renuncia y del requerimiento realizado por esta Corporación.

7.2.3. El 24 de octubre de 2017, el demandante envió mediante correo electrónico un escrito a la Secretaría General de esta Corporación, en el cual señaló que el 16 de febrero del año en curso la abogada Alexandra Peña Gómez le informó a través de mensajería instantánea que había renunciado al poder que le había otorgado, debido a que no le fueron cancelados sus honorarios.

Señaló además: “En Julio de 2017, la abogada Alexandra Peña Gómez, firma contrato con la Secretaria de Salud Pública Municipal, en la dimensión Sexualidad Derechos Sexuales y Reproductivos, institucional a la cual estaba demandando la protección de mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, vida en condiciones dignas, igualdad, trabajo, mínimo vital y seguridad social.”

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer esta acción de tutela, con fundamento en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, 31 y subsiguientes del Decreto 2591 de 1991, y en virtud del Auto del 15 de mayo de 2017 de la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco, que seleccionó el expediente para su revisión.

2. Planteamiento del problema jurídico

2.1. De acuerdo con los hechos y pruebas descritas, le corresponde a esta Sala de Revisión resolver el siguiente problema jurídico: ¿La Secretaría Municipal de Salud Pública de Cali, violó la prohibición de discriminación y el derecho a la igualdad de un contratista que padece VIH, al no renovar su contrato de prestación de servicios?

2.2. Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala considera necesario referirse a los siguientes temas: (i) el derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación;

(ii) la protección constitucional especial de personas portadoras del VIH/SIDA; y (iii) la estabilidad laboral y ocupacional reforzada de personas en situación de vulnerabilidad. Por último, (iv) se abordará el caso concreto, con el fin de establecer si la acción de tutela bajo revisión resulta procedente y si es posible predicar la vulneración del principio de igualdad por parte de la entidad accionada, a causa de la no renovación del contrato que venía desarrollando el accionante, dada su condición de portador de VIH.

3. El derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación. Reiteración jurisprudencial

La jurisprudencia constitucional ha advertido que el principio de igualdad ocupa un lugar cardinal en el ordenamiento jurídico colombiano:

“De un lado, se trata de un principio fundante del orden político que se proyecta en el carácter general y abstracto de las leyes, elemento esencial del Estado de Derecho; y en los deberes del Estado para la satisfacción de los derechos constitucionales mediante la garantía de un mínimo de condiciones materiales para su ejercicio por parte de todas las personas, desde la perspectiva social del Estado. De otro lado, posee una relación inextricable con la dignidad humana, fuente y fin de los derechos fundamentales, representada en la concepción de la dignidad como atributo de todos los seres humanos, de donde deriva su derecho al goce de todos los derechos humanos por igual (Artículos 2º y 5º de la Constitución Política)”[38].

Así, el artículo 13 constitucional consagra el derecho a la igualdad, imponiendo de forma correlativa al Estado la obligación de promocionar las condiciones necesarias para que la misma sea real y efectiva, lo cual implica la adopción de medidas en favor de los grupos discriminados o marginados. Adicionalmente, señala que quienes se encuentren, a causa de sus condiciones económicas, físicas o mentales, en una situación de debilidad manifiesta han de ser protegidos de forma especial, y que los abusos o maltratos que se cometan contra ellos deben ser sancionados.

El deber de proteger a las personas en condiciones de desigualdad está en cabeza no sólo del Estado sino también de los particulares, a partir del principio de solidaridad. Al respecto, esta Corporación ha advertido que:

“(…) en virtud del principio de solidaridad social es obligación del Estado y de los mismos particulares proteger a quienes están en una condición de debilidad manifiesta y en caso de incumplirse con esa carga, la autoridad competente tiene la facultad de intervenir y disuadir el incumplimiento. Lo anterior por cuanto las normas constitucionales no se interpretan únicamente de manera descriptiva, sino que son mandatos prescriptivos de aplicación inmediata (arts. 13, 23, 29, 43, 44, entre otros) de tal forma que intervienen en las relaciones de los asociados y de estos con el Estado”[39].

En el específico caso de las personas portadoras de VIH, la Corte Constitucional ha establecido estándares rigurosos para evitar al máximo medidas que las afecten y para definir cuándo un determinado trato resulta discriminatorio. En particular, se han adoptado dos tipos de criterios: (i) la implementación de un test estricto de igualdad, por medio del cual se analizan medidas que afectan a los portadores de VIH como colectividad y que no se asocien a acciones afirmativas; y, (ii) cuando una persona portadora de VIH afirma ser objeto de un trato discriminatorio como consecuencia de su diagnóstico, se una presunción a su favor, que supone la inversión de la carga de la prueba, por lo que será la autoridad o particular demandado quien deberá desvirtuar y probar que la distinción se derivó de razones objetivas, compatibles con el principio de igualdad[40].

En ese sentido, la jurisprudencia ha señalado:

“Cuando una persona portadora del VIH alega la violación de la prohibición de discriminación porque considera que ha sido objeto de una distinción de trato basada en su diagnóstico serológico opera una presunción a su favor, que invierte la carga de la prueba y obliga a la autoridad o excepcionalmente al particular demandado a desvirtuar la discriminación, acreditando que la distinción obedeció a razones objetivas sin connotaciones contrarias a la vigencia del principio de igualdad”[41].

La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en considerar que las personas con VIH son sujetos de especial protección constitucional, y en consecuencia, deben recibir un trato especialmente favorable por parte de las autoridades públicas y un comportamiento solidario por todos los demás miembros de la sociedad, lo cual incluye la obligación de desvirtuar la presunción de discriminación cuando haya un trato diferente para quienes padecen esta enfermedad.

4. La protección constitucional especial de las personas portadoras de VIH/SIDA. Reiteración de jurisprudencia

La Corte, en una línea jurisprudencial consolidada, ha definido que las personas portadoras de VIH/SIDA se encuentran en una situación de debilidad manifiesta que implica la necesidad de brindarles una protección especial[42]. En este sentido, en la Sentencia T-513 de 2015[43] estableció que quienes padecen VIH son sujetos de especial protección, toda vez que se trata de una enfermedad que, por una parte, pone a quienes la padecen en la mira de la sociedad, exponiéndolos a discriminación a partir de los prejuicios existentes alrededor de este padecimiento y, por otra parte, implica un estado permanente de deterioro médico, de tal forma que son merecedores de un trato igualitario, solidario y digno ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran.

En este sentido, según la jurisprudencia:

“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[44] 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.[45] 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,[46] el trabajo[47] y la seguridad social,[48] entre otros”[49].

Así, el VIH/SIDA es una patología que tiene consecuencias graves no sólo en las condiciones de salud del portador, las cuales se deterioran de forma permanente y progresiva, sino que también tiene un impacto en los ámbitos económico, social y laboral, por lo que el Estado y la sociedad en general tienen el deber de prestar una atención especial a quienes la padecen. En virtud de los mandatos constitucionales y del derecho internacional, las personas con VIH deben ser protegidas de cualquier tipo de segregación o discriminación, de modo que el Estado adquiere un compromiso de mayor amparo de sus derechos y una garantía reforzada de su derecho a la igualdad en todos los escenarios[50].

A partir de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha establecido que dicha protección especial se fundamenta en el principio de igualdad, según el cual, el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (artículo 13 C.P.), en el de solidaridad, como uno de los principios rectores de la seguridad social (artículos 1 y 48 C.P.) y en el deber del Estado de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les prestará la atención especializada que requieran (artículo 47), así como en instrumentos y herramientas de derecho internacional que le han dado alcance a la protección especial de personas con VIH/SIDA, como la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994); la Declaración Universal de Derechos Sexuales y Reproductivos (1997); los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000); la Declaración Política sobre VIH/SIDA (2006); el Plan Subregional Andino de VIH (2007 – 2010), entre otros[51].

La Corte Constitucional ha considerado que, entre las medidas de protección especiales en cabeza de las personas que padecen VIH/Sida están aquellas relativas a su estabilidad laboral u ocupacional, con el fin de evitar que su derecho al trabajo y lo que de ello se deriva, se vea afectado a partir de la violación a la prohibición de discriminación. En este sentido:

“En el ámbito laboral, la Corte ha determinado que las personas que viven con el VIH son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pudiendo reclamarlos a través de la acción de tutela[52]. Ha indicado que se trata de una forma de superar la discriminación, por lo que el empleador debe velar por el acondicionamiento del lugar de trabajo, otorgar los permisos para asistir a controles médicos, adoptar las medidas de apoyo pertinentes y crear un ambiente digno[53]. De otra parte, ha destacado que el trabajador no tiene la obligación de manifestar que le fue diagnosticado el virus para acceder o permanecer en una actividad laboral[54], protegiendo al mismo tiempo su derecho fundamental a la intimidad”[55].

5. La estabilidad laboral y ocupacional reforzada como medida de protección especial de las personas en situación de vulnerabilidad

La estabilidad laboral es una garantía que se desprende del derecho al trabajo, implica que

las personas que gozan de ella no pueden ser desvinculadas de su empleo sin que exista una autorización previa de la autoridad administrativa o judicial competente y sin que exista una justa causa[56]. Adquiere el carácter de derecho fundamental cuando el titular es un sujeto de especial protección constitucional por su vulnerabilidad o porque ha sido históricamente discriminado o marginado[57]. De esta manera, la Constitución Política señala como sujetos que merecen protección especial: las madres cabeza de familia (artículo 43), los niños (artículo 44), los adultos mayores (artículo 46) y las personas con discapacidad (artículo 47). No obstante, la jurisprudencia ha enfatizado que dicha clasificación no impide que se adopten medidas de protección para proteger otros grupos poblacionales o individuos que se encuentran también en una situación de vulnerabilidad[58].

Adicionalmente, esta Corporación ha reconocido que sin importar el tipo de contrato laboral ni la naturaleza de la condición de vulnerabilidad, todos los trabajadores en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la estabilidad. No obstante, también ha clarificado que el empleador no tiene la obligación de mantener a perpetuidad la relación laboral con una persona solo por el hecho de padecer una enfermedad o encontrarse en situación de vulnerabilidad, por lo cual, para dar por terminada la relación es necesario que exista una causa objetiva, en todo caso, previa autorización de la autoridad laboral[59].

En relación con la estabilidad en el marco de los contratos de prestación de servicios, en la Sentencia SU-049 de 2017[60], esta Corporación decidió unificar la interpretación constitucional, por lo que aquí interesa, en torno a dos cuestiones que tenían hasta ese momento respuestas diversas en la jurisprudencia. La Sala Plena buscó definir si: (i) la estabilidad laboral reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad; y (ii) si la violación a la estabilidad de la vinculación contractual de prestación de servicios da lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución.

Así las cosas, respecto de cada uno de los puntos mencionados, la Corte Constitucional concluyó varios aspectos que resultan de importancia para el análisis presente y que se citan a continuación.

(i) La estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios. La citada Sentencia de Unificación contempla que, la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes se encuentran en relaciones ocupacionales diferentes, originadas en contratos de prestación de servicios o de aprendizaje, por ejemplo. Así, esta Corporación sostuvo que, “(...) la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios”[61]. A partir de este análisis la Corte adoptó la nominación de estabilidad ocupacional reforzada para estos casos en particular.

En este sentido, advirtió:

“En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “la estabilidad” (CP art 53), a una protección especial de quienes “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que “en todas sus modalidades” esté rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). (...) Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”[62].

(ii) La indemnización contemplada en el inciso 2° del artículo 26[63] de la Ley 361 de 1997[64] en el marco de los contratos de prestación de servicios. La Sentencia de Unificación aclaró que, no es constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad laboral reforzada contenidas en dicho artículo, se contraigan a un grupo reducido de personas, teniendo en cuenta que en la Sentencia C-824 de 2011[65], la Corte encontró que el universo de los beneficiarios de esta Ley era amplio. De forma específica, en relación con la indemnización contemplada señaló:

“Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa

garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente”[66].

En este sentido, la Sala Plena concluyó que la violación de la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, haciendo una interpretación constitucional de esta garantía para las personas en situación de debilidad, incluso en el contexto de un contrato de prestación de servicios.

La estabilidad ocupacional reforzada en el marco de los contratos por prestación de servicios entre el Estado y un particular

En la Sentencia T-151 de 2017[67] se analizó de forma particular la estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios entre un particular y el Estado. En esta providencia la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional asumió el conocimiento de tres acciones de tutela, mediante las cuales los accionantes pretendían la protección de su derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada. En uno de los tres casos (Expediente T-5.802.665), en el cual la acción de tutela se dirigía contra una entidad estatal, en calidad de contratante, se planteó como problema jurídico “(...) si la Secretaría Distrital de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y a la igualdad del señor Edgar Orlando Velasco Rico, al no renovarle el contrato de prestación de servicios, pese a los padecimientos médicos que lo afectaban.”

En esta oportunidad se advirtió que, la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía en cabeza de los contratistas del Estado en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, cuyos contratos no han sido renovados, siempre que exista un nexo causal entre

la condición que consolida la debilidad manifiesta y la terminación del vínculo contractual, teniendo en cuenta que, el empleador es quien tiene la carga de probar la inexistencia de dicho nexo a través de una causal objetiva que fundamente la decisión de no renovar la vinculación de prestación de servicios. Al respecto la Corte señaló:

“Se reconoce la estabilidad ocupacional reforzada a los contratistas del Estado en situación debilidad manifiesta por su condición de salud, cuyos contratos no han sido renovados, cuando existe un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la terminación del vínculo contractual. La protección en estos casos, considera esta Sala de Revisión, consiste en ordenar lo necesario con el fin de superar el estado de debilidad manifiesta del contratista, acorde con la protección derivada de la Constitución. Cabe destacar, que tal estabilidad se aplica tanto a las personas que hayan sido calificadas, como a las que no tengan ningún tipo de calificación”[68]. (Negrilla fuera de texto original)

En el caso concreto, la Sala Tercera concluyó que, si bien para el momento en que el accionante fue desvinculado padecía una enfermedad, operó una justa causa para la terminación del vínculo contractual, debidamente probada por la entidad accionada, consistente en que el rubro del proyecto en el marco del cual se ejecutaba el contrato por prestación de servicios en debate, había sido disminuido en el presupuesto anual, por lo que se habían reducido los cupos destinados a la celebración de contratos de apoyo a la gestión.

Así, en esta oportunidad, la Corte Constitucional indicó que, las reglas contempladas en la Sentencia SU-049 de 2017 no le son del todo aplicables a las relaciones contractuales con el Estado, toda vez que, contrario a los contratos entre particulares que dependen únicamente de la voluntad de las partes, este tipo de contrato es de carácter excepcional, ocasional y se encuentra condicionado por requisitos específicos.

En todo caso, la Corte dejó claro que no es constitucionalmente admisible, el argumento según el cual las entidades estatales no tienen la obligación de volver a contratar a las personas en condición de debilidad manifiesta que venían desempeñando determinada labor en virtud de un contrato de prestación de servicios, sino que deben demostrar una

causal objetiva y desprovista de carácter discriminatorio que le impida continuar con la contratación. Así mismo, en contratos de prestación de servicios celebrados por entidades estatales, es necesario hacer un análisis en el marco de las reglas bajo las cuales opera el sistema presupuestal y que rigen los procesos contractuales del Estado, a partir de las cuales pueden configurarse causales objetivas para la terminación de los referidos vínculos de prestación de servicios. Esto, toda vez que se trata de recursos públicos que no pueden ser afectados de forma arbitraria por el juez constitucional.

Recapitulación de las reglas expuestas

La Sala encuentra que para abordar el análisis del caso concreto, conforme con la jurisprudencia citada previamente, deben subrayarse las siguientes reglas:

(i) Las personas portadoras de VIH son sujetos de especial protección constitucional por la gravedad de su enfermedad, y en específicos ámbitos, como la salud, el trabajo, la seguridad social, entre otros.

(ii) En la determinación de que un específico trato hacia personas portadoras de VIH es discriminatorio, se invierte la carga de la prueba, de tal forma que a quien se le atribuye la violación al derecho a la igualdad debe demostrar que sus actos no han tenido dicho carácter.

(iii) Las personas en situación de debilidad manifiesta por su condición de vulnerabilidad tienen derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, derivada de contratos de prestación de servicios, la cual supone el derecho a que su vinculación sea renovada, salvo que se demuestre una causal objetiva para no hacerlo.

6. Análisis del caso concreto

6.1. Cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela

La Sala encuentra que la acción de tutela bajo estudio cumple con los requisitos de procedibilidad relativos a la legitimación por activa, legitimación por pasiva, inmediatez y subsidiariedad, por las razones que se exponen a continuación.

6.1.1. Legitimación por activa

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene la facultad de ejercer la acción de tutela, por sí misma o por quien actúe en su nombre, para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En el presente caso, Pedro acudió mediante apoderada judicial, quien posee la legitimación en la causa por activa, teniendo en cuenta que es abogada y que contaba, en ese momento, con el mandato para actuar en representación de sus intereses.

6.1.2. Legitimación por pasiva

De acuerdo con los artículos 86 de la Constitución Política y 5 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra la acción u omisión de cualquier autoridad pública que amenace o vulnere derechos fundamentales. En este caso, la acción de tutela se dirige contra la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, tratándose de una entidad del Estado, que funge como contratante en el marco de la relación de prestación de servicios que dio lugar a la posible vulneración del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada alegada por el accionante, por lo que se encuentra que está legitimada para ser objeto de la presente acción de tutela.

6.1.3. Inmediatez

La acción de tutela, según señala el artículo 86 de la Constitución Política, busca la protección inmediata de los derechos fundamentales que sean vulnerados o amenazados. En consecuencia, se ha dado por entendido que, para la procedencia de la acción, es necesario que el accionante evite el transcurso de tiempo excesivo, irrazonable o injustificado entre la actuación u omisión que dio lugar a la vulneración o amenaza, y el uso de la acción de amparo constitucional[69]. En el caso objeto de estudio, la Sala encuentra que la terminación de la relación contractual que tenía el accionante con la entidad accionada, se dio el 30 de junio de 2016 y la acción de tutela fue interpuesta el 24 de noviembre del mismo año. Se evidencia entonces que, si bien transcurrieron aproximadamente 5 meses, no es un tiempo irrazonable ni excesivo, teniendo en cuenta que la vulneración alegada seguiría teniendo efectos respecto de la afectación a su mínimo vital.

6.1.4. Subsidiariedad

La Constitución Política establece en el inciso 3 del artículo 86 que la acción de tutela se caracteriza por ser subsidiaria, al señalar de forma específica: “Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. Por su parte, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, desarrolla dicha disposición constitucional, al prever que la acción de tutela será improcedente, entre otras causales, cuando existan distintos recursos o medios de defensa judiciales, a menos que se use como mecanismo transitorio para evitar la configuración del perjuicio irremediable.

De dicho artículo constitucional se desprenden tres escenarios para analizar el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela: (i) el amparo resulta procedente siempre que no existan otros mecanismos ordinarios de defensa, o cuando éstos ya fueron agotados; (ii) cuando existe otro medio de defensa ordinario que puede ser idóneo para solventar la necesidad jurídica de quien interpone la acción, pero es ineficaz para garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales en atención a las circunstancias concretas del caso y a las condiciones del peticionario. En este caso, la acción de tutela procede como mecanismo definitivo de protección; y, (iii) cuando existe otro medio de defensa judicial ordinario, pero el afectado se halla en riesgo de un perjuicio irremediable, caso en el cual el amparo procede como mecanismo transitorio, hasta que el juez ordinario decida de forma definitiva el asunto.

En el caso concreto, la Sala encuentra que la acción de tutela es procedente porque si bien el accionante puede acudir a otros mecanismos ordinarios de defensa judicial, éstos no son eficaces para atender la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, dado que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta derivada de su condición de portador de VIH. Como se señaló *ut supra*, las personas que padecen VIH son sujetos de especial protección debido no sólo a la discriminación histórica de la que han sido víctimas, sino también por la gravedad de su enfermedad que los expone a un riesgo permanente para su vida y el alto costo de los tratamientos requeridos, de manera que los medios de defensa ordinarios no revisten eficacia, cuando se trata de proteger con urgencia sus derechos fundamentales[70]. Adicionalmente, es evidente para la Sala que la no renovación del contrato que el actor tenía con la Secretaría de Salud Pública del Municipio de Cali tuvo un efecto en su mínimo vital, en tanto según señaló en su escrito de tutela, esta constituía su única fuente de ingresos y al no contar con la ayuda ni acompañamiento de ningún

familiar, no pudo continuar sufragando los gastos relativos a los medicamentos que requiere ni aquellos básicos de alimentación y vestuario[71].

Así las cosas, la Sala entra a analizar si hubo vulneración del derecho a la igualdad y la consecuente violación de la prohibición de discriminación por parte de la Secretaría de Salud Pública del Municipio de Cali, al decidir no renovar el contrato de prestación de servicios que venía desarrollando el accionante, dada su condición de portador de VIH.

6.2. La Secretaría de Salud Pública de Cali vulneró el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación

La Sala advierte que de conformidad con la Constitución y la jurisprudencia citada, el actor se encuentra en una situación de debilidad manifiesta derivada de ser portador de VIH. Ello implica que es titular de una serie de medidas cuya finalidad es garantizar el goce efectivo de su derecho a la igualdad y prevenir su discriminación.

A partir del principio de solidaridad, tanto el Estado como los particulares tienen el deber de proteger a quienes se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Como se señaló previamente, el principio de igualdad es fundamental en nuestro ordenamiento jurídico y en razón de ello la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en que cuando se trate de valorar actos que podrían ser discriminatorios contra un portador de VIH/SIDA y en razón de su condición, se invierte la carga de la prueba a favor del accionante, siendo el accionado quien debe demostrar una razón objetiva que sustente el trato diferencial.

En este marco, debe enfatizarse en que las personas portadoras de VIH/Sida son sujetos de especial protección constitucional por la gravedad de la enfermedad que padecen, la cual los pone en una situación de debilidad manifiesta. En consecuencia, se han adoptado medidas dirigidas a su protección en diferentes ámbitos y, particularmente, en las relaciones laborales se ha reconocido su derecho a la estabilidad laboral reforzada[72].

En el caso objeto de estudio, la Secretaría de Salud Pública del Municipio de Cali contrató los servicios profesionales de Pedro quien padece VIH, mediante 4 contratos de prestación de servicios entre 2013 y 2016, cuyo objeto estaba principalmente relacionado con funciones de capacitación y formación, así como con asistencia técnica, acompañamiento y seguimiento en la ejecución de proyectos. El accionante afirmó en su escrito de tutela que

fue víctima de actitudes discriminatorias en razón de su diagnóstico, por parte de algunas personas que trabajaban con él y en particular de la supervisora, y concluyó que como consecuencia de dicha discriminación, la entidad resolvió no volver a contratarlo como lo venía haciendo.

La Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali señaló tanto en su escrito de contestación de la acción de tutela como en el escrito enviado en sede de revisión a esta Corporación, que la decisión de no volver a contratar a Pedro no obedeció a su enfermedad sino que se derivó de incumplimientos reiterados de sus obligaciones contractuales, y presentó como sustento de ello dos requerimientos por medio de los cuales le indicaban al contratista las obligaciones que no habían sido satisfechas y que datan del 2 de junio y 1º de julio de 2016. Adicionalmente, señaló que se realizó un llamado de atención general a todos los contratistas, y en ese sentido, aseguró que no existieron actitudes de persecución y discriminación contra el accionante.

Al respecto, la Sala encuentra que previo a los requerimientos señalados por la Secretaría de Salud Pública de Cali, el actor presentó quejas y escritos a la misma entidad accionada, a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo y a la Personería Municipal de Cali, en los cuales expuso que: fue obligado a trabajar en condiciones indignas durante 11 horas; era amenazado constantemente con la terminación de su contrato; sus informes fueron alterados y revisados fuera de término; le prohibieron trabajar con determinadas personas y acceder a algunas oficinas; lo mandaban a callar en las reuniones y le señalaban que “está pagando un pecado con su padecimiento de salud”. Ello evidencia que el actor venía siendo víctima de actitudes discriminatorias continuas, que desencadenaron en la no renovación del contrato. Adicionalmente, como se expone a continuación, la Sala encuentra que no hay pruebas del incumplimiento reiterado de las obligaciones contractuales por el accionante, ya que conforme con los documentos obrantes en el expediente, la entidad al hacer un análisis de los informes entregados por el contratista, dio por subsanada la falta de entrega de algunos documentos y sugirió el pago correspondiente.

Posteriormente, conforme a los documentos enviados por la entidad accionada a esta

Corporación, el 3 de junio de 2016 se realizó una reunión cuyo objetivo fue: “Revisar el informe del contrato (...), las evidencias y el informe de supervisión y requerimiento para servir de mediadores entre contratista y la supervisora.”[75], en el marco de la cual, según se señala en el acta: “Las evidencias presentadas fueron cotejadas con la obligación y se encuentra que algunas de ellas no se ubicaron en la obligación correspondiente, lo que genera confusión en el proceso de supervisión. Sin embargo, se lograron ubicar como evidencia de otra obligación que aparecía sin evidencias. De esta manera se subsana el incumplimiento parcial existente”[76]. (Negrilla fuera de texto original).

La misma entidad anexó además copia de un oficio del 7 de junio de 2016, dirigido a Pedro, firmado por María como Supervisora[77], por medio del cual se le informó el resultado de la mencionada reunión. En dicho escrito se señaló que: “(...) al quedar subsanado el incumplimiento parcial existente, el grupo conformado por los mediadores, la testigo y la supervisora, recomiendan realizar el pago, teniendo en cuenta la nueva reorganización de las evidencias y la presencia de evidencias no presentadas en el informe de actividades”[78]. (Negrilla fuera de texto original). En la parte final agregó que como resultado de la reunión se recomienda aceptar que se cumplen los requerimientos para el pago.

Para la Sala es razonable concluir que sólo se produjo una carencia parcial y momentánea en la presentación de los documentos necesarios para el pago, pero no un incumplimiento propiamente dicho de las obligaciones del contrato ni de otros anteriores. En este sentido, no es posible concluir que ese supuesto hecho haya sido la causa de la no renovación del contrato. A partir de lo anterior, la entidad accionada no logró desvirtuar de forma contundente la presunción de discriminación en favor del accionante como sujeto de especial protección constitucional. Como se narró, éste por diferentes medios expuso estar siendo víctima de actitudes discriminatorias en razón de su padecimiento, por parte de quienes supervisaban su contrato, y fue posterior a ello que la entidad emitió los requerimientos, los cuales no fueron reiterados. Previamente no se observa ningún elemento que permita considerar que hubo incumplimientos repetitivos de las obligaciones por parte del contratista, por el contrario, la Sala observa que fue contratado por lo menos 4 veces por esta entidad y la falta de entrega de algunos documentos, que dio lugar a los requerimientos fue subsanado. Aun así, su contrato no fue renovado.

Dado que existe un criterio sospechoso de discriminación que no fue desvirtuado por la entidad accionada, la Sala concluye que existió una violación al principio de no discriminación que desencadenó la no renovación del contrato de prestación de servicios. Es importante reiterar que las personas en situación de debilidad manifiesta deben recibir un trato especialmente favorable por las entidades estatales, las cuales son las primeras llamadas a promover el principio de solidaridad y realizar acciones tendientes a materializar la igualdad real de quienes requieren una protección especial.

En este caso, la accionada no negó conocer el padecimiento de salud que enfrenta el actor, de forma que tenía el deber de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la protección especial de la que es titular. Por el contrario, el hecho de que la decisión de no renovación se haya dado a partir del conocimiento de su enfermedad es un criterio de discriminación, que la accionada no logró desvirtuar de forma suficiente. Por otro lado, la entidad accionada tampoco demostró que en el marco de las reglas de contratación estatal, las funciones para las que se celebró el último contrato hayan perdido vigencia y, ante la afirmación de la apoderada del accionante, según la cual otra persona fue contratada para ello, no se hizo pronunciamiento alguno, a pesar de habersele pedido información al respecto en sede de revisión.

En este sentido, se entiende que el objeto por el que era vinculado el accionante no ha desaparecido, y que sigue siendo para el Estado necesario llevar a cabo dicha labor. Así las cosas, no hay una causa debidamente probada que justifique, aún en el marco de la contratación estatal, la no renovación del contrato por prestación de servicios para el accionante, como por ejemplo una ausencia de presupuesto o que la causa que dio origen a la necesidad de hacer dicha contratación haya desaparecido. Se trata entonces de la ausencia de una razón o justificación objetiva que imposibilite a la entidad estatal para la renovación del contrato de prestación de servicios que venía celebrando con el accionante.

Como ya se explicó previamente, la naturaleza del contrato por medio del cual se dio la vinculación no resulta relevante a la hora de definir la titularidad del derecho. Según se indicó en la parte considerativa de esta providencia, la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía que también se predica en cabeza de los contratistas del Estado que estén en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, siempre que exista un nexo

causal entre esta situación y la no renovación del vínculo contractual, lo cual impone a la entidad estatal la carga de fundamentar su decisión en una causal objetiva.

En el marco de la garantía de la estabilidad ocupacional reforzada, según se indicó, las órdenes han estado dirigidas a la renovación de la orden de prestación de servicios, en iguales o mejores condiciones que las que venía disfrutando en los contratos celebrados previamente, hasta tanto no se demuestre una causal objetiva para su terminación. En los contratos de prestación de servicios entre particulares la Corte ha ordenado el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sin embargo, en el caso concreto, dado que se trata de una entidad estatal, no hay una circunstancia que justifique de manera suficiente el pago de dicha indemnización, por lo que con el fin de no desconocer el principio de legalidad, la imposibilidad de generar cargas presupuestales que no estén debidamente justificadas y de destinación de recursos no previstos, la Sala emitirá una orden dirigida solamente a frenar la discriminación de la que viene siendo víctima el actor. En este sentido, resulta adecuado ordenar la renovación del contrato hasta tanto no exista una razón objetiva que impida su renovación, en los términos expuestos en esta sentencia.

6.3. Conclusión

La Secretaría de Salud Pública de Cali violó el principio de igualdad y no discriminación, al decidir no renovar el contrato de prestación de servicios que venía ejecutando el enfermero Pedro, sujeto de especial protección constitucional por su condición de debilidad manifiesta, derivada de ser portador de VIH/SIDA. Lo anterior, debido a que no logró sustentar de forma suficiente una razón objetiva que le haya impedido seguir contratando al accionante, y en consecuencia, no desvirtuó las afirmaciones según las cuales éste venía siendo sujeto de persecución y actos discriminatorios en su contra, por parte de quienes supervisaban su trabajo, que finalizaron en la no renovación de su vinculación.

A pesar que el actor acudió a diferentes organismos para evidenciar la situación de discriminación que estaba viviendo en el desarrollo del contrato, no obtuvo ninguna respuesta y finalmente, perdió su opción ocupacional, quedando en una situación de vulnerabilidad. Para la Sala, ello permite concluir que hay un nexo causal entre la situación

de debilidad manifiesta en que se encuentra el accionante como consecuencia de su diagnóstico de VIH/Sida y la decisión de no renovación del contrato de prestación de servicios, de manera que la entidad infringió los derechos a la igualdad y a la estabilidad ocupacional reforzada que le asisten.

En consecuencia, la Corte Constitucional ordenará la renovación del contrato de prestación de servicios en iguales o mejores condiciones que las que venía disfrutando Pedro en sus anteriores contratos, hasta tanto no exista una razón objetiva que impida su prórroga.

III. DECISIÓN

Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido, en segunda instancia, por el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Cali el 9 de febrero de 2017, que confirmó la decisión de primera instancia del Juzgado Treinta y Cuatro Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de la misma ciudad el 12 de diciembre de 2016. En su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales de Pedro a la igualdad y a la estabilidad ocupacional reforzada, vulneradas por la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, que en el plazo de quince (15) días calendario, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, renueve la orden de prestación de servicios con Pedro, en iguales o mejores condiciones que las que venía disfrutando en sus contratos anteriores. Esta vinculación deberá prorrogarse hasta tanto no exista una razón objetiva que impida la renovación del contrato de prestación de servicios, en los términos expuestos en esta sentencia.

TERCERO.- Líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 para los efectos allí contemplados.

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

Con salvamento de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] En razón de que el accionante solicitó entre sus pretensiones garantizar su derecho a la intimidad y a la confidencialidad en el trámite del proceso, la Sala consideró necesario emitir dos versiones de esta Sentencia, una con los datos y nombres reales de las personas involucradas y otra con nombres ficticios. Asimismo, en diferentes fallos, esta Corporación ha reservado el nombre de las partes, así como cualquier otro dato que permita su identificación, cuando la tutela se encuentra relacionada con aspectos de su intimidad, como en el caso de las personas que padecen VIH/SIDA.

[2] Según la copia de la cédula de ciudadanía que obra a folio 37 del cuaderno principal.

[3] Historia clínica del accionante expedida por la I.P.S. Comfandi con fecha del 4 de mayo de 2016, de acuerdo con la cual padece de VIH, hipoglicemia y trastornos de pánico. Ver folio 38 del cuaderno principal.

[4] Copia del contrato visible de los folios 31 a 36 del cuaderno principal.

[5] Copia del contrato visible de los folios 26 a 30 del cuaderno principal.

[6] Copia del contrato visible de los folios 20 a 25 del cuaderno principal.

[7] Copia del contrato visible de los folios 15 a 19 del cuaderno principal.

[8] En el folio 77 del cuaderno principal obra copia del derecho de petición suscrito por el actor con fecha de radicación del 5 de mayo de 2016.

[9] En el folio 78 del cuaderno principal obra respuesta del derecho de petición suscrito por el Responsable del Grupo Administrativo de la Secretaría de Salud Municipal de Cali, con fecha de radicación del 10 de mayo de 2017.

[10] “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

[11] A folio 44 del cuaderno principal obra copia de escrito radicado ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo, con fecha del 17 de mayo de 2015, suscrito por el accionante.

[13] A folio 45 del cuaderno principal obra copia de escrito radicado ante la Personería Municipal de Cali, con fecha del 18 de mayo de 2015, suscrito por el accionante.

[14] De los folios 72 a 76 del cuaderno principal obra copia del acta de dicha reunión, con fecha del 25 de mayo de 2017.

[15] De los folios 68 a 70 del cuaderno principal obran copias de dicha comunicación con fecha de radicación del 2 de junio de 2016.

[16] A folio 71 del cuaderno principal obra copia del requerimiento dirigido al actor con fecha de radicación del 1º de julio de 2016.

[17] Conforme con el acta de la reunión los asistentes fueron: Luisa, María del Programa Cáncer, Luis de Vigilancia, y Helena como testigo, del Programa Cáncer.

[18] Folio 45.

[19] A folio 48 del cuaderno principal obra copia del derecho de petición elevado por el actor ante la Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali, con fecha de recibido del 17 de junio de 2016.

[20] A folio 47 del cuaderno principal del expediente, obra un escrito expedido el 31 de octubre de 2016, firmado por una funcionaria de la Secretaría de Salud Pública de Cali quien afirma haber sido interventora de los contratos ejecutados por el actor en 2014 y 2015.

[21] Folio 104 del cuaderno principal.

[22] Folio 103 del cuaderno principal.

[23] Folio 4 del cuaderno principal.

[24] Se omiten los nombres de dichas personas para proteger la identidad del accionante, quienes además no emitieron pronunciamiento alguno en los términos legales.

[25] Fecha en la cual se agotó la disponibilidad presupuestal del contrato y, por lo tanto, se dio por finalizado en los términos previstos, según obra a folio 65 del cuaderno principal.

[26] Folio 66 del cuaderno principal.

[27] Folio 65 del cuaderno principal.

[28] “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.

[29] Folio 118.

[30] Folio 119.

[31] Folios 15 a 19.

[32] Folios 72 a 76.

[33] Folio 75.

[34] Folio 2.

[35] Folio 2.

[36] La Secretaría de Salud Pública informó que dicho escrito de petición tiene radicación Orfeo No. 2016414500070682.

[37] Folios 24 y 25.

[38] Sentencia C-091 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

[39] Sentencia T-490 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[40] Sentencia T-375 de 2016. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, en reiteración de las Sentencias T-469 de 2004. M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-898 de 2010. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-628 de 2012. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto y T-376 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[41] Sentencia T-376 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[42] Ver Sentencias T-505 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-273 de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-490 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-025 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-323 de 2011. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-327 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa; T-408 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-348 de 2015. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-513 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa; T-412 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-327 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo; T-392 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras.

[43] M.P. María Victoria Calle Correa, haciendo referencia a las Sentencias T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández y T-505 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[44] Corte Constitucional, sentencia T-505 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[45] 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".

[46] 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.

[47] 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 de 2010 (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.

[48] 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.

[49] Sentencia T-277 de 2017. M.P. Aquiles Arrieta Gómez.

[50] Sentencias T-505 de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-271 de 1995. M.P. Alejandro Martínez Caballero; SU-256 de 1996. M.P. Carlos Gaviria Díaz; T-843 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño; T-948 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-229 de 2014. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-671 de 2016. M.P. Aquiles Arrieta Gómez; y T-522 de 2017. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, entre otras.

[51] Sentencia T-327 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo.

[52] Sentencia SU-256 de 1996, reiterada en las sentencias T-919 de 2006, T-986 de 2012 y T-376 de 2013.

[53] Sentencia T-469 de 2004, reiterada en las providencias T-295 de 2008, T-025 de 2011 y T-986 de 2012.

[54] Sentencia T-1218 de 2005, T-295 de 2008, T-986 de 2012.

[55] Sentencia T-375 de 2016. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[56] Sentencia T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[57] Sentencia T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[58] Sentencia T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[59] Sentencia T-691 de 2013 y T-461 de 2015. M.P. Myriam Ávila Roldán.

[60] M.P. María Victoria Calle Correa.

[61] Sentencia T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

[62] Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

[63] ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

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

[66] Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

[67] M.P. Alejandro Linares Cantillo. En esta oportunidad la Sala Tercera de Revisión tomó como precedente la Sentencia T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, en la cual se analizó el caso de un contratista del ANLA que padecía una enfermedad “huérfana” que ponía en riesgo permanente su vida, y cuyo contrato de prestación de servicios no fue renovado. El problema jurídico planteado fue: “¿la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales vulneró los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del señor Héctor Javier Guzmán Rincón como consecuencia de la no prórroga del contrato de prestación de servicios pese a ser un paciente diagnosticado con fibrosis quística y sin la autorización de la autoridad

competente?”. Para resolverlo la Sala consideró que: (i) el accionante era un sujeto de especial protección constitucional por su padecimiento de salud; (ii) si bien no se logró comprobar la existencia de un contrato realidad, ello no impide aplicar la garantía de estabilidad reforzada; y (iii) hubo un nexo causal entre la no renovación del contrato y la afección de salud del actor, dado que la entidad accionada no logró demostrar la existencia de una causa objetiva para ello. A partir de ello concluyó: “La Sala, pese a no contar con los elementos suficientes para declarar la existencia de un contrato realidad, consideró que, en efecto, la entidad accionada desconoció el derecho fundamental a la estabilidad reforzada en el empleo del accionante, al no probar la existencia de una causal objetiva que justificara la no prórroga del contrato del accionante”, y en consecuencia decidió tutelar el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor, para lo cual ordenó a la ANLA suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios.

[68] Sentencia T-151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

[69] En la sentencia T-503 de 2015 MP María Victoria Calle Correa, la Corte Constitucional referenció las siguientes sentencias que pueden consultarse sobre este aspecto: “En este sentido, pueden consultarse las sentencias T-526 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-016 de 2006 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-692 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-905 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-1084 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-1009 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-792 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-825 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-243 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-594 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-189 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-299 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), T-265 de 2009 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-691 de 2009 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-883 de 2009 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-328 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), entre muchas otras.”

[70] Sentencias T-513 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa y T-490 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En reiteración de la Sentencia T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[71] Folio 2.

[72] Por ejemplo, entre otras, en la Sentencia T-461 de 2015 la Sala Novena de Revisión

asumió el estudio de un grupo de expedientes cuyo problema jurídico consistió en resolver si los diferentes accionados vulneraron el derecho a la protección laboral reforzada de los trabajadores en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, debido a la terminación unilateral y no renovación de sus contratos. En uno de los casos, el accionante era una persona que padecía VIH, que había estado vinculado por medio de un contrato laboral con una empresa que decidió darlo por terminado. La Sala concluyó que en virtud del principio de solidaridad, la empresa accionada tenía la obligación de reconsiderar su decisión de despedir al tutelante, teniendo conocimiento de su deterioro de salud como consecuencia de la grave enfermedad que padece. Por lo anterior, esta Corporación encontró que se configuró una vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia ordenó el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.

Por otra parte, en la Sentencia T-277 de 2017, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, analizó una acción de tutela interpuesta por una persona con VIH contra la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, la salud, el trabajo y el mínimo vital, toda vez que le fue terminado su contrato sin justa causa ni motivación. Con base en los principios de solidaridad y dignidad humana, la Sala consideró necesario tomar medidas positivas para la protección y garantía de los derechos fundamentales del accionante, al ser un sujeto de especial protección constitucional y en situación de debilidad manifiesta. Por lo anterior, en dicha providencia se ordenó a la entidad accionada reintegrar al actor al cargo que venía ejerciendo o uno en iguales o mejores condiciones, y solicitar, si así lo consideraba, el permiso al Ministerio del Trabajo para su desvinculación.

De forma más reciente, en la Sentencia T-392 de 2017 la Sala Quinta de Revisión asumió la revisión de una acción de tutela interpuesta contra la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales de petición y estabilidad laboral reforzada. En esta oportunidad, la Corporación declaró la existencia de un contrato laboral entre la accionante y la entidad accionada, y le ordenó a esta última pagar una indemnización y designar a la accionante en un empleo vacante de la planta de personal, con funciones afines a las que desempeñaba mediante los contratos de prestación de servicios, y hasta que ello ocurriera, debería permanecer vinculada salvo que se configurara una causal objetiva para su desvinculación. Como se observa en las sentencias citadas la

Corte Constitucional ha sido enfática en la protección del derecho fundamental de las personas que padecen VIH/SIDA a la estabilidad laboral reforzada, a partir de la constatación de su situación de vulnerabilidad derivada de la grave enfermedad que padecen; de la existencia de un criterio sospechoso que implica la aplicación de una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por la parte accionada; y, la existencia de un vínculo laboral. A partir de ello, esta Corporación ha materializado la protección constitucional de las personas que padecen VIH/SIDA en el ámbito laboral, por las implicaciones directas que ello tiene en la continuidad de sus tratamientos médicos y en su vida misma, así como también en su mínimo vital.

[73] Folios 22 a 24, cuaderno principal.

[74] Folio 24, cuaderno principal.

[75] Copia del acta de la reunión anexada por la Secretaría Municipal de Salud Pública de Cali. Folio 15, cuaderno 2.

[76] Folio 15, cuaderno principal.

[77] Folios 20 y 21, cuaderno principal.

[78] Folio 21, cuaderno principal.