



**Universidad del
Rosario**

**Estabilidad laboral reforzada en trabajadores diagnosticados con
VIH/SIDA en Colombia: Análisis jurídico, jurisprudencial y
desafíos prácticos.**

**Reinforced labor stability for workers diagnosed with HIV/AIDS in
Colombia: Legal and jurisprudential analysis and practical challenges**

Autor

Valentina Saile Brugés Vilorio*

Director

David Hernando Barbosa Ramírez

Trabajo de Grado

Facultad de Jurisprudencia

Jurisprudencia

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2025

*Estudiante de décimo semestre de Jurisprudencia en la Universidad del Rosario (Bogotá). Monitorea académica de Derecho Individual del Trabajo de la Doctora María Ximena Valdés Luna. Interesada en las áreas de derecho laboral. ORCID iD 0009-0005-8006-0680

Resumen

El presente artículo analiza el régimen jurídico colombiano sobre la estabilidad laboral reforzada aplicable a los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, con base en un enfoque diferencial de derechos y en el desarrollo normativo y jurisprudencial vigente. A través de un estudio doctrinal, jurisprudencial y práctico, se identifican los principales desafíos legales y sociales que enfrentan tanto los trabajadores como los empleadores en el marco de relaciones laborales condicionadas por situaciones de salud que generan debilidad manifiesta.

El trabajo examina las tensiones entre el formalismo legal y la realidad social, el desequilibrio probatorio en contra del empleador, y las dificultades para armonizar derechos fundamentales en conflicto. Además, contrasta las posturas de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional respecto a los requisitos para la desvinculación de trabajadores con fuero de salud, y propone lineamientos prácticos y recomendaciones jurídicas dirigidas a los empleadores y al Estado.

Finalmente, se concluye que, pese a los avances normativos, persisten barreras estructurales e institucionales que limitan la eficacia de la estabilidad laboral reforzada para personas diagnosticadas con VIH/SIDA, lo que exige una transformación en la cultura organizacional, el fortalecimiento institucional y la implementación de políticas públicas efectivas que garanticen el respeto por la dignidad, la salud y el derecho al trabajo de esta población.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, VIH/SIDA, fuero de salud, despido discriminatorio, enfoque diferencial de derechos, jurisprudencia colombiana y derecho al trabajo.

Abstract

This article analyzes the Colombian legal framework regarding reinforced job stability for workers diagnosed with HIV/AIDS, based on a differential rights approach and current normative and jurisprudential developments. Through doctrinal, jurisprudential, and practical analysis, it identifies the main legal and social challenges faced by both

workers and employers within labor relationships affected by health conditions that imply manifest weakness.

The study explores tensions between legal formalism and social reality, evidentiary imbalances affecting employers, and the difficulties of reconciling fundamental rights in conflict. It also contrasts the positions of the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court concerning the requirements for dismissing workers under health-related protection and proposes practical guidelines and legal recommendations for employers and the State.

Finally, the paper concludes that, despite regulatory progress, structural and institutional barriers persist that hinder the effective application of reinforced job stability for people diagnosed with HIV/AIDS. These challenges demand a transformation in organizational culture, institutional strengthening, and the implementation of public policies that ensure the protection of dignity, health, and the right to work for this population.

Keywords: Reinforced job stability, HIV/AIDS, health-related protection, discriminatory dismissal, differential rights approach, Colombian case law, right to work.

Introducción

El concepto de estabilidad laboral reforzada ha sido definido por la Corte Constitucional como un derecho fundamental que protege a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, garantizándoles la permanencia en su empleo y el acceso a los beneficios laborales correspondientes. Según la Sentencia T-581 de 2023, esta figura busca impedir despidos injustificados cuando no existe una causa objetiva que respalde la decisión del empleador.

En este contexto, el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) representa una condición de salud que, al debilitar progresivamente el sistema inmunológico, expone al trabajador a mayores riesgos médicos y sociales. En su fase más avanzada, puede desarrollarse el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), aunque no todos los portadores del VIH alcanzan esta etapa. Además del impacto clínico, estas enfermedades pueden generar estigmatización y barreras significativas en el entorno laboral.

A pesar de los avances médicos en el tratamiento del VIH/SIDA, muchas personas diagnosticadas manifiestan haber sido rechazadas al intentar insertarse en el ámbito laboral. En algunos casos, las frecuentes citas médicas necesarias para tratar adecuadamente la enfermedad se perciben como un obstáculo para su contratación. Por otro lado, muchos trabajadores desconocen los derechos que les asisten conforme a la legislación colombiana vigente, la cual incorpora un enfoque diferencial de derechos, entendido como el conjunto de medidas orientadas a eliminar los obstáculos que enfrentan los sujetos de especial protección dentro del ordenamiento jurídico, con el fin de garantizar la igualdad material.

En Colombia, los empleadores enfrentan dificultades prácticas y jurídicas al momento de desvincular a un trabajador diagnosticado con VIH/SIDA que se encuentra cobijado por el fuero de salud. Aunque esta protección tiene un fundamento constitucional y busca evitar actos discriminatorios, en la práctica pueden surgir tensiones cuando el empleador identifica fallas graves en el desempeño del trabajador, como incumplimientos reiterados, actos de indisciplina o desobediencia, que podrían justificar la terminación del vínculo. Sin embargo, la existencia

del fuero impone restricciones adicionales que deben ser gestionadas con cuidado, para no incurrir en violaciones a los derechos fundamentales del trabajador.

Prueba de lo anterior, el Ministerio del Trabajo, según el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, establece que el empleador debe solicitar autorización previa para desvincular a un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta; dicha institución cumple una función protectora y garantista de los derechos fundamentales de los trabajadores. Aun así que el empleador no está obligado a agotar este procedimiento cuando exista una justa causa, debidamente probada, contemplada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Reglamento Interno de la empresa.

A partir de este escenario, la presente investigación se orienta a brindar herramientas jurídicas y prácticas que permitan a los empleadores actuar dentro del marco legal al momento de enfrentar estas situaciones. Se propone, entonces, analizar si es jurídicamente viable desvincular a un trabajador diagnosticado con VIH/SIDA sin vulnerar el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivado del fuero de salud.

Con base en ello, el objetivo general es determinar la forma legal adecuada para que los empleadores puedan finalizar el vínculo laboral de un trabajador que se encuentre bajo esta circunstancia, garantizando los principios constitucionales de igualdad, dignidad y debido proceso. El desarrollo de esta propuesta pretende aportar tanto a la doctrina jurídica como a la gestión responsable del derecho laboral en contextos sensibles, equilibrando los derechos del trabajador y las facultades del empleador.

Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y de tipo documental y dogmático-jurídico, orientada al análisis e interpretación de normas, jurisprudencia, doctrina y fuentes oficiales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada de trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA en Colombia.

El tipo de investigación es exploratorio-descriptivo, ya que busca analizar de manera crítica el estado actual del marco jurídico aplicable, sus implicaciones prácticas para los empleadores, y las garantías de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta.

El método de análisis utilizado es el análisis hermenéutico y sistemático del ordenamiento jurídico, que consiste en interpretar de manera integral los textos legales, sentencias judiciales y documentos doctrinales relevantes, bajo los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y no discriminación.

En cuanto a las técnicas de recolección de información, se realizó una revisión documental exhaustiva de:

- Normatividad colombiana vigente (Código Sustantivo del Trabajo, Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013, entre otras).
- Jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, especialmente sentencias relacionadas con el fuero de salud, VIH/SIDA y estabilidad laboral reforzada.
- Documentos y reportes de organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y ONUSIDA.
- Artículos académicos y doctrinales relacionados con el derecho laboral, la discapacidad, el enfoque diferencial de derechos y la estabilidad laboral.

Los criterios de selección de fuentes se enfocaron en:

- Actualidad: Se prioriza la legislación y jurisprudencia vigente o de los últimos cinco años.
- Relevancia: Se seleccionaron fuentes que abordan directamente la protección de los trabajadores en situación de discapacidad o condición de salud grave.
- Autoridad: Se utilizaron fuentes de entidades oficiales, académicas reconocidas y altos tribunales.

Como limitaciones, al tratarse de un estudio de corte documental y teórico, no se realizó trabajo de campo ni entrevistas a empleadores o trabajadores. El análisis se centra en la interpretación jurídica de las fuentes seleccionadas y en la construcción teórica a partir de ellas, sin medición empírica de casos concretos.

La estructura de la investigación permitirá ofrecer conclusiones jurídicas sólidas y propuestas de lineamientos prácticos para empleadores, garantizando un equilibrio entre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica empresarial.

Objetivos

General: Determinar la forma legal adecuada en que los empleadores puedan terminar el vínculo laboral con un colaborador diagnosticado con VIH/SIDA, que goza de estabilidad laboral reforzada, sin vulnerar los derechos constitucionales del trabajador en situación de debilidad manifiesta, para brindarle al empleador los criterios que le permiten realizar este trámite.

Específicos:

- Analizar la legislación, la jurisprudencia y la doctrina relacionadas con la terminación del contrato de trabajo por causa de enfermedades catastróficas del trabajador.
- Estudiar los requisitos para la configuración del fuero de salud en casos de VIH/SIDA y su relación con la situación de discapacidad del trabajador.
- Diseñar un protocolo que determine los criterios jurídicos y prácticos que debe considerar un empleador para desvincular legalmente a un trabajador diagnosticado con VIH/SIDA sin vulnerar sus derechos fundamentales.

Marco Teórico

1. Estabilidad laboral reforzada: definición y naturaleza jurídica

La expresión “debilidad manifiesta” ha sido objeto de múltiples interpretaciones en el ámbito jurídico-laboral colombiano, lo que ha generado cierta vaguedad en su aplicación práctica. Inicialmente, la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, estableció una protección para las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales severas, con el fin de promover su integración al mercado laboral y evitar actos de discriminación. Sin embargo, esta norma resultó limitada, en tanto exigía una calificación de pérdida de capacidad laboral, dejando por fuera otras situaciones de vulnerabilidad no formalizadas.

Según Herrera (2019), la finalidad de dicha ley es impedir que las personas con discapacidad sean desvinculadas sin las garantías legales correspondientes. Por tanto, incluso en presencia de una justa causa contemplada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato. Esta exigencia busca evitar que las causas objetivas se utilicen como pretexto para justificar despidos discriminatorios y fortalecer el control institucional sobre decisiones que puedan vulnerar derechos fundamentales.

La Corte Constitucional ha ampliado sustancialmente el alcance de esta figura. En la Sentencia SU-049 de 2017, estableció que no es necesario contar con una calificación formal de pérdida de capacidad laboral para acceder a esta protección. Basta con que la persona presente una condición física, psíquica o sensorial que le impida desempeñar normalmente sus funciones laborales. Este enfoque responde al principio de igualdad material y al mandato constitucional de proteger a sujetos en situación de debilidad manifiesta.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia sostuvo inicialmente una interpretación más restrictiva, al exigir una calificación oficial de pérdida de capacidad laboral como requisito para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada. No obstante, en fallos recientes ha comenzado a flexibilizar su postura, admitiendo otros elementos probatorios que demuestren una afectación real en la capacidad funcional del trabajador. En todo caso, esta figura debe entenderse como una garantía constitucional que impide la desvinculación de personas en situación de vulnerabilidad sin una causa objetiva debidamente demostrada y, en algunos casos, sin la debida autorización administrativa.

De manera complementaria, la Sentencia T-195 de 2022 reafirma que el reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada se deriva del principio de “estabilidad en el empleo”, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política. A partir de este mandato, la Corte ha identificado tres niveles de estabilidad: precaria, relativa y reforzada. Esta última aplica a ciertos grupos considerados sujetos de especial protección, como mujeres embarazadas, personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por motivos de salud, trabajadores con fuero sindical, y madres o padres cabeza de familia. En estos casos, la ley y la jurisprudencia han desarrollado condiciones y requisitos específicos que deben cumplirse antes de proceder a una terminación del contrato por razones de salud.

La estabilidad laboral reforzada se encuentra directamente vinculada a la garantía del principio del mínimo vital. A través del salario, el trabajador accede a condiciones de vida dignas, lo cual justifica una protección reforzada en caso de afectaciones que comprometan su capacidad de generar ingresos. Dado que la fuerza de trabajo es esencial para el desarrollo empresarial, no resulta constitucionalmente admisible que el empleador prescinda del trabajador por razón de una enfermedad o accidente que le limite temporal o permanentemente.

En consecuencia, los empleadores deben actuar con especial diligencia ante estas situaciones. Es recomendable contar con asesoría legal especializada para prevenir riesgos jurídicos, ya que un despido realizado en contravención de estas garantías puede dar lugar a acciones de tutela con solicitud de reintegro, o a demandas ordinarias laborales que impliquen sanciones, indemnizaciones o la declaratoria de ineficacia del despido por motivos discriminatorios.

2. Fuero de salud como manifestación concreta de la estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada por razones de salud es un derecho fundamental derivado del artículo 49 de la Constitución Política, con una especial relevancia dentro del ordenamiento jurídico colombiano. Esta garantía se articula principalmente con tres dimensiones: (i) el principio de igualdad, según el cual el Estado debe brindar protección reforzada a quienes, por razones físicas, mentales o sociales, se encuentren en situación de debilidad manifiesta; (ii) el deber estatal de promover la integración social de personas con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas; y (iii) el mandato constitucional que exige condiciones de empleo acordes con las capacidades de quienes se encuentren en situación de discapacidad (Sentencia T-195 de 2022).

Este fuero garantiza a los trabajadores la permanencia en su empleo y el acceso a los beneficios salariales y prestacionales, salvo que exista una causa objetiva y debidamente acreditada para su desvinculación. Su finalidad principal es proteger el principio del mínimo vital, especialmente cuando la persona se encuentra en tratamiento médico o enfrenta condiciones que comprometen su autonomía económica.

La Corte Constitucional ha sido enfática en que el fuero de salud no se limita a trabajadores con calificación de pérdida de capacidad laboral. También cobija a quienes, debido a afectaciones físicas o mentales, ven sustancialmente disminuida su capacidad para cumplir con las funciones inherentes al cargo. Esta condición, además, los coloca en situación de desventaja frente a otros trabajadores, lo cual puede dar lugar a tratos discriminatorios. Por ello, el Estado

debe adoptar medidas afirmativas para mitigar esas barreras y garantizar condiciones laborales equitativas.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que, cuando un trabajador es despedido por razón de su discapacidad, tiene derecho a una indemnización de 180 días de salario. Aunque el texto legal se refiere expresamente a personas en situación de discapacidad, la jurisprudencia ha extendido esta protección a toda persona cuya condición de salud limite sustancialmente el desarrollo de sus funciones, sin necesidad de una calificación formal.

En este sentido, la Corte ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud se activa si se cumplen tres condiciones acumulativas: (i) la existencia de un deterioro significativo de salud, comprobable mediante historia clínica o recomendaciones médicas, sin que se requiera calificación oficial; (ii) que esa condición afecte de manera sustancial el cumplimiento de las funciones del cargo; y (iii) que el empleador conociera dicha situación antes del despido, lo cual puede inferirse de elementos como síntomas visibles, incapacidades recientes o permisos para tratamientos médicos (Sentencia T-195 de 2022).

3. Casos de VIH/SIDA: aplicación del fuero en un grupo específico

El Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) es una infección que ataca las células del sistema inmunológico y deteriora progresivamente su función defensiva. En su fase más avanzada, conocida como Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), el cuerpo se vuelve altamente vulnerable a infecciones oportunistas como tuberculosis, meningitis por criptococos o ciertos tipos de cáncer (Organización Mundial de la Salud [OMS], s. f.). Aunque esta enfermedad no tiene cura, el tratamiento antirretroviral (TAR) permite controlar la carga viral, mejorar la calidad de vida del paciente y evitar la transmisión a otras personas cuando se alcanza un nivel indetectable del virus.

El VIH se transmite mediante fluidos corporales como sangre, semen, secreciones vaginales y leche materna. No obstante, no se contagia por contacto cotidiano como abrazos, besos o compartir alimentos. La detección temprana, el inicio oportuno del TAR, el seguimiento clínico adecuado y la reducción del estigma social son elementos esenciales para contener la progresión del virus y proteger los derechos fundamentales de las personas diagnosticadas.

En Colombia, el panorama del VIH/SIDA refleja retos persistentes. De acuerdo con el Boletín de Prensa No. 042 del Ministerio de Salud y Protección Social (2025), al año 2025 se han

identificado 185.954 personas viviendo con VIH, aunque se estima que el total asciende a 230.000, lo que implica que cerca de 44.000 personas desconocen su diagnóstico. Durante el año 2024 se reportaron 20.008 casos nuevos, con un promedio de 55 diagnósticos diarios. El Ministerio ha aclarado que este aumento no responde a un brote, sino a una mejora en la detección tras la reducción de diagnósticos durante la pandemia de COVID-19.

Frente a este contexto, el Ministerio ha fortalecido la estrategia de prevención combinada, promoviendo acciones biomédicas (como profilaxis y TAR), conductuales (educación integral en sexualidad) y estructurales (reducción del estigma, respeto por los derechos humanos), respaldadas por la OMS y ONUSIDA. Sin embargo, persisten barreras que afectan especialmente la vida laboral de las personas con VIH, donde la discriminación y el desconocimiento limitan el ejercicio pleno de sus derechos, especialmente el derecho al trabajo digno y estable.

La Corte Constitucional ha construido una sólida línea jurisprudencial en defensa de los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, reconociéndolos como sujetos de especial protección constitucional por encontrarse en situación de debilidad manifiesta. En este contexto, ha establecido que estos trabajadores gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin importar el tipo de vínculo contractual, siempre que su estado de salud limite de forma sustancial el desempeño de sus funciones.

En la Sentencia T-121 de 2021, la Corte conoció el caso de una trabajadora diagnosticada con VIH y tuberculosis, cuyo contrato a término fijo no fue prorrogado pese a encontrarse en tratamiento médico permanente. El empleador, aunque conocía el diagnóstico de tuberculosis, no solicitó la autorización del Ministerio de Trabajo exigida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La Corte concluyó que la terminación del contrato fue un acto discriminatorio, ordenó su reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, destacando que la protección se aplica sin importar la modalidad contractual.

La Corte también ha reiterado que el empleador tiene la carga de probar que la terminación del contrato responde a una causa objetiva y no a la condición de salud del trabajador. En estos casos, si no se solicita la autorización previa del Ministerio del Trabajo, se presume un despido discriminatorio. Además, ha enfatizado que el derecho a la intimidad del trabajador le permite no revelar su diagnóstico; sin embargo, cuando el empleador conoce la situación y actúa en su contra, se activan las consecuencias jurídicas del fuero de salud (T-195 de 2022).

En otras decisiones, como las que involucran contratos por obra o prestación de servicios, la Corte ha señalado que la finalización del contrato por cumplimiento del plazo o término pactado no es una causa objetiva suficiente para desvincular a una persona que se encuentra en tratamiento médico permanente. En esos casos, el empleador debe acreditar la finalización real de la necesidad laboral o el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador.

En síntesis, el ordenamiento jurídico colombiano protege a los trabajadores con VIH/SIDA a través del fuero de salud como manifestación concreta de la estabilidad laboral reforzada. Esta protección busca prevenir la discriminación, garantizar el derecho al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana, y asegurar el acceso continuo a tratamientos médicos necesarios para preservar su vida.

4. Contrato a término fijo, derecho a la intimidad y colisión de derechos

En los contratos a término fijo, el vínculo laboral se encuentra sujeto a una duración previamente pactada entre las partes, la cual debe constar por escrito, conforme lo exige el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta modalidad contractual puede clasificarse, según su duración inicial, en contratos de menos de un año y contratos de entre uno y tres años, con posibilidad de prórroga. Para dar por terminado el contrato en la fecha pactada, el empleador debe cumplir con el requisito legal de preavisar al trabajador con una antelación mínima de 30 días. La omisión de este requisito puede generar la prórroga automática del vínculo contractual.

En el marco de estas relaciones laborales, pueden surgir tensiones constitucionales cuando el trabajador ha sido diagnosticado con VIH/SIDA. Por un lado, la persona tiene derecho a la intimidad y, por ende, no está obligada a revelar su diagnóstico a su empleador. Este derecho está consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política y ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia constitucional. No obstante, la reserva de esta información puede dificultar la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, ya que para que esta protección opere de manera efectiva, el empleador debe tener conocimiento (directo o inferido) de la condición médica que genera la debilidad manifiesta.

En ese sentido, si el empleador decide no renovar el contrato alegando el vencimiento del término y desconoce la situación médica del trabajador, en principio no se configuraría una vulneración al fuero de salud. Sin embargo, si existe conocimiento previo del diagnóstico o si la enfermedad es notoria por sus síntomas, se activa la **presunción de despido**

discriminatorio, conforme a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencias como la T-121 de 2021 y la T-195 de 2022. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, quien tiene la carga de probar que la terminación del contrato obedece a una causa objetiva o una justa causa.

Adicionalmente, la **Sentencia SL 1152 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia** reiteró que la estabilidad laboral reforzada aplica sin distinción del tipo de contrato laboral, y que el vencimiento del término pactado no constituye una causa objetiva por sí sola. El empleador deberá demostrar, además, que ofreció **ajustes razonables**, otorgó los permisos necesarios para controles médicos y facilitó condiciones adecuadas de trabajo. De no hacerlo, se considera que incurre en un despido ineficaz, con las consecuencias legales previstas, incluyendo el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir (ver anexo 1).

La jurisprudencia ha recalcado que esta protección tiene como objetivo garantizar el derecho al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana de las personas en condición de debilidad manifiesta. De este modo, el ordenamiento jurídico impone límites a la libertad contractual del empleador, buscando evitar que el vencimiento del plazo se convierta en una herramienta para encubrir decisiones discriminatorias o contrarias a la Constitución.

5. Enfoque diferencial de derechos como lente transversal que justifica la protección

En Colombia, el enfoque diferencial de derechos es entendido como el conjunto de medidas que buscan eliminar los obstáculos que enfrentan los sujetos de especial protección en el ordenamiento jurídico, con el fin de garantizar la igualdad material para todos los miembros que hacen parte de la sociedad. Esta investigación se inscribe dentro del derecho laboral y de la seguridad social desde un enfoque diferencial, orientado a proponer herramientas jurídicas que aseguren la equidad y participación efectiva de todos los colaboradores en los entornos laborales.

Este planteamiento está intrínsecamente relacionado con la protección del trabajo digno y la estabilidad en el empleo, en particular para los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, como es el caso de quienes han sido diagnosticados con VIH/SIDA. Por tanto, esta propuesta busca dotar a los empresarios de criterios jurídicos claros para actuar conforme a la ley y evitar riesgos derivados del incumplimiento de los procedimientos establecidos por la normativa y la jurisprudencia.

En el marco de la relación laboral, existe un desequilibrio estructural entre el empleador y el trabajador, dado que el primero ejerce una posición de superioridad. Esta asimetría puede llevar, en la práctica, a vulneraciones de derechos, sobre todo cuando los trabajadores se encuentran en situaciones de discapacidad o debilidad manifiesta, como sucede con quienes padecen enfermedades de carácter crónico. En este contexto, el enfoque diferencial actúa como un mecanismo de compensación que busca proteger a quienes no pueden ejercer sus labores plenamente debido a sus condiciones físicas o psicológicas.

En particular, las personas diagnosticadas con VIH/SIDA han sido objeto de discriminación en el entorno laboral, motivada por el desconocimiento generalizado sobre las formas de transmisión del virus y el temor injustificado que ello genera. Este estigma puede manifestarse en actos de exclusión, despidos injustificados, impedimentos para acceder al empleo o negativas para otorgar permisos médicos. En muchos casos, los trabajadores desconocen que gozan de un fuero especial y que el empleador no puede dar por terminado su contrato sin cumplir con los requisitos establecidos por la ley.

A su vez, es importante reconocer que también existen casos en los que el empleador actúa con diligencia y permite al trabajador asistir a sus controles médicos o le brinda apoyo durante su tratamiento, pero el trabajador incurre en comportamientos que desbordan la protección otorgada, como incumplimientos reiterados o conductas irresponsables. De ahí que la solución no esté en una protección ciega, sino en un equilibrio razonable entre los deberes de ambas partes dentro de la relación laboral.

Desde el plano teórico, el enfoque diferencial ha sido definido como un conjunto de acciones y políticas públicas que, al dar un trato diferenciado a sujetos de especial protección constitucional, contribuye a eliminar barreras entre los distintos colectivos y a crear igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, social y cultural (Forero-Salcedo, 2019). Este enfoque responde al mandato de la Constitución de 1991 de hacer real y efectiva la igualdad, mediante medidas concretas para poblaciones históricamente discriminadas, como las personas con discapacidad, las mujeres, los pueblos étnicos, las víctimas del conflicto armado y las personas que viven con VIH/SIDA.

De acuerdo con esta perspectiva, el Estado no solo debe abstenerse de discriminar, sino que tiene el deber positivo de adoptar medidas que garanticen la participación y la inclusión efectiva de estos grupos en igualdad de condiciones. En el entorno laboral, ello se traduce en la

obligación de diseñar políticas internas, brindar capacitación a empleadores y trabajadores, implementar protocolos de protección y crear una cultura organizacional basada en la solidaridad, el respeto por la diferencia y la dignidad humana.

Marco Normativo y Jurisprudencial

La estabilidad laboral reforzada encuentra su respaldo en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo. Esta garantía busca evitar actos de discriminación por razones de salud o discapacidad, y su inobservancia puede acarrear sanciones como la indemnización de 180 días de salario.

Complementando esta normativa, la **Corte Suprema de Justicia** en la **Sentencia SL 1152 de 2023**, ha delineado tres requisitos esenciales para la aplicación de esta figura: (i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de carácter prolongado; (ii) la presencia de barreras que limiten el ejercicio efectivo de los derechos laborales en igualdad de condiciones; y (iii) el conocimiento de estas circunstancias por parte del empleador al momento del despido, salvo que dichas condiciones sean evidentes o notorias.

Por su parte, la **Ley 1618 de 2013**, en su artículo 2.5, ha categorizado las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, clasificándolas en actitudinales, comunicativas y físicas. Estas barreras no solo dificultan el acceso al trabajo, sino que impiden el goce pleno de derechos fundamentales. En consecuencia, los empleadores tienen el deber de implementar **ajustes razonables** que permitan eliminar tales obstáculos, siempre que no impliquen una carga desproporcionada o indebida.

En este sentido, la jurisprudencia ha resaltado que los ajustes razonables deben ser viables en términos técnicos, funcionales y económicos, conforme al principio de equidad. El incumplimiento de este deber por parte del empleador puede derivar en la ineficacia del despido, especialmente si el trabajador requiere condiciones específicas para el desarrollo de sus funciones (CSJ, SL 1152 de 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel fundamental en la formulación de lineamientos orientados a la protección de los derechos laborales de los

trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA. Como organismo tripartito conformado por gobiernos, empleadores y trabajadores, su propósito es establecer normas y políticas que garanticen un trabajo decente y respetuoso de la dignidad humana.

En su pronunciamiento de 2001, la OIT definió como uno de sus objetivos principales promover condiciones laborales que aseguren el respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la protección social. Entre sus recomendaciones, se resalta la necesidad de adoptar medidas específicas que combatan la discriminación hacia las personas que viven con VIH/SIDA, propiciando ambientes laborales inclusivos que permitan su participación activa en el mercado laboral.

Además, la OIT enfatiza que los Estados miembros tienen la responsabilidad de reconocer y garantizar los derechos laborales de esta población, implementando políticas nacionales orientadas a su protección efectiva. En el caso colombiano, el Ministerio del Trabajo ha suscrito compromisos con este organismo, contando con su asesoría técnica para el desarrollo de políticas públicas en materia de inclusión laboral, libertad sindical, igualdad de trato y erradicación de prácticas discriminatorias.

Las normas internacionales del trabajo impulsadas por la OIT constituyen, así, instrumentos jurídicos que orientan a los Estados y sus instituciones en la consolidación de un enfoque de derechos humanos en el ámbito laboral. Su aplicación resulta especialmente relevante en escenarios donde, como ocurre con los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, persisten barreras actitudinales, sociales y estructurales que restringen el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

En consecuencia, las recomendaciones de la OIT no solo sirven como parámetro de interpretación para las autoridades nacionales, sino que también imponen estándares mínimos de actuación para empleadores públicos y privados, en virtud del principio de progresividad y de los compromisos internacionales ratificados por Colombia.

Además, la **Corte Constitucional** ha precisado que la valoración de la discapacidad no debe limitarse a un porcentaje numérico de pérdida de capacidad laboral, ya que en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada es más importante identificar las **limitaciones funcionales reales** que enfrenta el trabajador en su entorno (Sentencia T-378 de 2021). Este enfoque centrado en

la persona es coherente con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad material y no discriminación.

Finalmente, el empleador que pretenda desvincular a un trabajador con estabilidad laboral reforzada debe cumplir con los requisitos del **artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo** y, adicionalmente, demostrar que durante la relación laboral ofreció los ajustes necesarios para el desarrollo del cargo, como permisos para tratamientos médicos y adecuaciones en el lugar de trabajo.

Análisis Crítico sobre la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores Diagnosticados con VIH/SIDA

1. Riesgo y retos para el empleador

a. Dificultades legales al desvincular trabajadores con VIH/SIDA.

Los empleadores enfrentan riesgos y retos significativos al contratar o mantener dentro de su planta laboral a trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, ya que, como se ha desarrollado a lo largo de este artículo académico, estos trabajadores gozan de estabilidad laboral reforzada. Esta figura implica que no pueden ser desvinculados sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo y sin que exista una causa objetiva que justifique el despido.

Este escenario genera impactos prácticos relevantes; como se ha explicado, la protección constitucional opera cuando el empleador tiene conocimiento de la enfermedad. Sin embargo, es común que los trabajadores informen sobre su diagnóstico solo después de haber iniciado la relación laboral, a veces para evitar barreras en el acceso al empleo. No obstante, los procesos de selección deben respetar plenamente el principio de igualdad y garantizar que los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA tengan las mismas oportunidades que los demás postulantes.

Una vez iniciada la relación laboral, la terminación del contrato se torna más compleja. En otros casos, un empleador podría terminar un contrato por mutuo acuerdo o mediante el pago de una indemnización por despido sin justa causa. Sin embargo, cuando se trata de trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada, el despido sin seguir el procedimiento adecuado puede acarrear sanciones severas, como órdenes de reintegro, el pago de indemnizaciones o incluso multas.

Por ello, es fundamental solicitar autorización al Ministerio del Trabajo antes de proceder con la desvinculación de un trabajador diagnosticado con VIH/SIDA. No obstante, este trámite puede resultar extenso y exige que el empleador presente razones válidas, tales como: (i) existencia de una justa causa de despido; (ii) existencia de una causal objetiva legal (motivos económicos, técnicos, estructurales, entre otros); (iii) incompatibilidad insuperable entre la situación de salud del trabajador y las funciones del cargo.

b. Procedimiento ante el Ministerio del Trabajo

El procedimiento que debe seguir el empleador incluye los siguientes pasos:

- **Presentación de la solicitud formal** ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, explicando la causal y adjuntando los soportes médicos y laborales correspondientes.
- **Revisión inicial**, donde se verifica que la solicitud esté completa.
- **Evaluación detallada** de los documentos y justificaciones presentadas.
- **Decisión**: el Ministerio del Trabajo autoriza o niega el permiso para despedir.
- **Notificación**: la decisión puede ser impugnada mediante los recursos de reposición y apelación.

Este procedimiento busca garantizar los derechos fundamentales del trabajador en condición de debilidad manifiesta y evitar despidos arbitrarios.

Ahora bien, es necesario aclarar que la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, solo aplica cuando se pretende terminar el contrato sin justa causa. Si el despido se fundamenta en una justa causa debidamente comprobada, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), no es necesario solicitar el permiso, dado que se rompe el nexo entre la situación de discapacidad o enfermedad y la finalización del vínculo laboral.

2. Requisitos formales y casuales para la procedencia de una justa causa

El concepto de justa causa se entiende como un supuesto que faculta al empleador para dar por terminado el contrato sin el pago de indemnización. Según la jurisprudencia y la doctrina, para

que proceda una justa causa deben cumplirse los siguientes requisitos:

(i) debe constar por escrito;

(ii) debe entregarse el escrito al trabajador;

(iii) después de su entrega, no pueden alegarse nuevas circunstancias;

(iv) deben describirse los hechos que fundamentan la decisión;

(v) deben citarse las normas aplicables;

(vi) debe existir una relación de causalidad entre los hechos y la decisión de terminación.

La Corte Suprema ha resaltado que el hecho que invoque el empleador debe estar vigente y relacionado temporalmente con la decisión de terminación (Herrera, 2019).

Las justas causas están establecidas en el artículo 62 del CST e incluyen, entre otras:

- Engaño en la presentación de certificados o documentos.
- Actos de violencia, injuria o mala conducta.
- Daño intencional o negligencia grave.
- Actos inmorales o delictivos en el lugar de trabajo.
- Violación grave de deberes contractuales.
- Ineptitud comprobada para el cargo.
- Enfermedad contagiosa o crónica no profesional que incapacite al trabajador por más de 180 días.

Recomendaciones para los empleadores

Se recomienda a los empleadores que, al desvincular a trabajadores con enfermedades catastróficas, se invoquen varias justas causas (cuando existan) y se documente adecuadamente cada proceso disciplinario. Además, es fundamental que las empresas cuenten con un reglamento interno de trabajo, que contemple reglas claras y proporcione un marco adecuado

para sancionar a los trabajadores cuando incumplen sus funciones, garantizando siempre el debido proceso.

En algunos casos, cuando la enfermedad del trabajador afecta su rendimiento, es preferible evaluar la posibilidad de una reubicación en un puesto compatible con su condición médica. El empleador también debe velar por el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por medicina laboral, evitando así que las condiciones del trabajo agraven la salud del colaborador.

No obstante, puede suceder que no exista un cargo disponible para la reubicación. En tales casos, el empleador podrá iniciar el trámite ante el Ministerio del Trabajo para obtener el permiso de despido, siempre con pruebas suficientes que acrediten la incompatibilidad funcional.

Finalmente, es importante evitar cualquier conducta empresarial que motive al trabajador a renunciar o que tenga tintes discriminatorios, pues esto no solo vulnera sus derechos fundamentales, sino que también podría dar lugar a acciones judiciales.

Cabe resaltar que la **carga probatoria** recae sobre el empleador. Si este no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez laboral puede declarar la ineficacia del despido, con todas las consecuencias que ello implica: reintegro, pago de salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir, y sanciones adicionales.

Criterio	Despido por justa causa (general)	Despido con estabilidad laboral reforzada (por VIH/SIDA)
Fundamento normativo	Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 + jurisprudencia constitucional
Requisito de autorización	No requiere autorización	Requiere autorización del Ministerio del Trabajo cuando no hay una justa causa.

Presunción de discriminación	No aplica	El despido se presume discriminatorio si no hay autorización
Requisitos probatorios	Probar la justa causa invocada	Probar justa causa invocada + evidencias médicas o laborales
Formalidades	Carta de despido con exposición de los hechos	Carta de despido + trámite administrativo previo ante el Ministerio del trabajo
Posibles consecuencias si se omite	Pago de indemnización por despido sin justa causa	Reintegro, indemnización, sanciones y nulidad del despido
Relación con el estado de salud	No es relevante salvo que incida en el desempeño laboral	Debe existir una incapacidad insuperable

Recomendaciones prácticas y propuestas jurídicas

Considerando los análisis y desarrollos jurisprudenciales y normativos expuestos en este artículo, a continuación, se plantean una serie de recomendaciones y propuestas orientadas a fortalecer la protección de los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, con el fin de garantizar el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Por parte del empleador:

Implementación de protocolos internos de inclusión y no discriminación.

En el marco de la relación laboral, es fundamental que el empleador reconozca y atienda las necesidades particulares del trabajador, garantizando el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Por ello, se recomienda adoptar políticas internas de inclusión que establezcan mecanismos claros y efectivos para prevenir actos de discriminación por razones de salud, especialmente frente a personas diagnosticadas con VIH/SIDA. Estos

protocolos deben incluir procedimientos adecuados para la autorización de citas médicas, la gestión de incapacidades, y opciones de reubicación laboral acordes con la condición del trabajador (ver anexo 2 y 4).

Capacitación al personal directivo y de recursos humanos (ver anexo 3 y 5).

Es indispensable que los líderes de equipo, gerentes y personal encargado de la gestión del talento humano reciban formación sobre el trato adecuado a trabajadores en condición de debilidad manifiesta. Esto incluye habilidades comunicativas, herramientas de liderazgo inclusivo, y conocimiento normativo en materia de estabilidad laboral reforzada, con el fin de prevenir despidos discriminatorios y garantizar entornos laborales respetuosos y equitativos.

Documentación rigurosa del desempeño y el cumplimiento de sus funciones.

Las empresas deben establecer mecanismos periódicos de evaluación del desempeño, tales como espacios de retroalimentación, que permitan monitorear el cumplimiento de funciones por parte de los trabajadores. En casos de debilidad manifiesta, estos procesos deben considerar las limitaciones derivadas de la condición médica del trabajador, incluyendo el seguimiento de recomendaciones médicas, cumplimiento de incapacidades y cualquier ajuste razonable adoptado. Esta documentación es clave en caso de que sea necesario demostrar una causal objetiva de terminación.

Evaluación previa de la causal objetiva y solicitud oportuna ante el Ministerio del Trabajo.

En situaciones en las que el empleador haya agotado todas las posibilidades de reubicación y medidas de apoyo sin éxito, debe evaluarse si existe una causal objetiva que justifique la terminación del contrato. En tal caso, es imprescindible presentar una solicitud formal ante el Ministerio del Trabajo, adjuntando las pruebas que acrediten que la condición médica del trabajador imposibilita el cumplimiento de sus funciones en condiciones regulares.

Por parte del Ministerio del Trabajo:

Mejorar los tiempos de respuestas en solicitudes de autorización de despido.

El Ministerio del Trabajo debe procurar una mayor eficiencia en la resolución de solicitudes de autorización de despido presentadas por los empleadores, ya que la dilación de estos trámites puede generar afectaciones económicas significativas. Si bien es deber del Ministerio proteger

los derechos fundamentales del trabajador, también debe adoptar una posición equilibrada y considerar las circunstancias del empleador, brindando soluciones eficaces y justas.

Desarrollo de guías técnicas específicas sobre el VIH/SIDA y el fuero de salud.

Muchos empleadores desconocen la forma adecuada de abordar las situaciones laborales de trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA. Por tanto, se recomienda la publicación de guías técnicas orientadas a brindar lineamientos claros sobre la gestión laboral de estos casos. Estas herramientas deben ser de fácil acceso, lenguaje claro y formato interactivo, de manera que estén disponibles para todo tipo de público, sin importar su nivel de formación jurídica.

Tensión Jurisprudencial y Criterios Prácticos para la Desvinculación de Trabajadores con Fuero de Salud

En el contexto colombiano, los empleadores enfrentan un escenario complejo al momento de desvincular a trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, especialmente por las interpretaciones divergentes entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en relación con el fuero de salud.

Posturas Divergentes: Corte Suprema vs. Corte Constitucional

La Sentencia SL1152 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia adoptó un criterio garantista pero diferenciado, en el cual señaló que no es obligatorio solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo si el empleador demuestra que el despido está sustentado en una causa justa u objetiva, siempre que no exista relación directa con la condición de salud. Esta postura flexibiliza la exigencia del permiso, enfocándose en la existencia de barreras que afecten el desempeño y en el agotamiento de los ajustes razonables (ver anexo 1).

Por el contrario, la Sentencia SU-087 de 2022 de la Corte Constitucional mantiene un enfoque más estricto, exigiendo la autorización previa del Ministerio incluso en presencia de justa causa. Según esta postura, la presunción de despido discriminatorio solo puede desvirtuarse si se demuestra que la desvinculación fue absolutamente ajena al estado de salud del trabajador, razón por la cual insiste en que debe garantizarse una protección reforzada, con independencia del tipo de contrato o la causal invocada.

Caso práctico y elementos del fuero de salud (ver anexo 6).

Este contraste jurisprudencial fue abordado recientemente en una charla académica organizada por el Colegio de Abogados. En la misma, se analizó un caso práctico relacionado con una trabajadora diagnosticada con VIH, cuya condición médica se agravó al punto de impedirle el desempeño adecuado de sus funciones. El médico laboral de la empresa concluyó que no era posible su reintegro ni su reubicación. Ante esta situación, se concluyó que la trabajadora era titular del fuero de salud y que su despido solo podía proceder con autorización del Ministerio, salvo que existiera una justa causa no relacionada con su condición médica.

Requisitos del Ministerio del Trabajo

Según el Manual del Inspector y los lineamientos del Ministerio del Trabajo, el empleador debe demostrar, de forma documentada, que:

1. Se agotaron los procesos de ajustes razonables y reubicación laboral.
2. Existen barreras insuperables que impiden el desempeño del cargo.
3. Se cuenta con concepto médico que certifique la incompatibilidad funcional.
4. La causal invocada no tiene nexo discriminatorio.
5. Se cumplieron los procedimientos disciplinarios en caso de justa causa.

En ausencia de estos requisitos, el despido será considerado ineficaz y dará lugar al reintegro, al pago de salarios dejados de percibir y, en algunos casos, a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Consideraciones adicionales sobre la desvinculación por causas objetivas

En el caso analizado en la charla, se consideró que, aunque la trabajadora no estaba presentando incapacidades recientes, su ausencia sostenida y la imposibilidad de reubicarla en un cargo compatible justificaban tramitar la solicitud de despido ante el Ministerio del Trabajo. En línea con ello, se señaló que los empleadores pueden alegar como justa causa:

- Numeral 13 del artículo 62 CST: Ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

- Numeral 6 del artículo 62 CST: Violación grave de las obligaciones del trabajador.
- Artículo 60 CST, numeral 4: Faltas reiteradas al trabajo sin justificación.

No obstante, se enfatizó que debe probarse que dichas causas no tienen relación directa con la condición de salud, y que antes de acudir al despido, el empleador agotó la posibilidad de realizar ajustes razonables o reubicación, conforme a lo exigido por el Ministerio.

Lineamientos administrativos para justificar la desvinculación

El Ministerio del Trabajo ha delineado criterios específicos que el empleador debe cumplir al tramitar una autorización de despido en estos casos, entre los que se destacan:

- Documentación de los intentos de reubicación.
- Concepto médico laboral actualizado.
- Estudio de puestos disponibles en la empresa.
- Evidencia de que el desempeño del trabajador afecta el desarrollo normal de las actividades.
- Seguimiento del proceso de rehabilitación funcional del trabajador.

Cumplir con estos pasos permite al empleador demostrar que la desvinculación no obedece a un motivo discriminatorio, sino a una imposibilidad insuperable de continuar con el vínculo laboral en condiciones adecuadas para ambas partes.

En definitiva, los empleadores deben actuar con especial diligencia y responsabilidad al momento de desvincular a trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, considerando no solo la exigencia de agotar los ajustes razonables y justificar la causal objetiva, sino también el deber de evitar cualquier presunción de discriminación. Esta tensión entre la protección reforzada y el ejercicio legítimo del *ius variandi* o de terminación por parte del empleador debe resolverse mediante un enfoque preventivo, que priorice el respeto por la dignidad humana, la equidad y el cumplimiento estricto del procedimiento legal establecido.

Análisis Crítico del Régimen de la Estabilidad Laboral Reforzada en Trabajadores Diagnosticados con VIH/SIDA

Aunque del marco normativo y jurisprudencial que reconoce la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental para los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, su implementación práctica enfrenta desafíos estructurales. Este análisis nos lleva a identificar tensiones entre la teoría jurídica y la realidad social, así como los obstáculos institucionales y culturales que dificultan su plena efectividad.

En primer lugar, se identifica una tensión persistente entre el formalismo legal y la realidad social de los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA. Mientras que el ordenamiento jurídico establece procedimientos exigentes y requerimientos probatorios estrictos para activar la protección del fuero de salud, en la práctica muchos trabajadores enfrentan barreras estructurales de acceso al sistema de salud, desconocimiento de sus derechos y estigmas sociales profundamente arraigados asociados a su diagnóstico.

Esta brecha entre la garantía constitucional y las condiciones materiales de los trabajadores obstaculiza la aplicación efectiva de la estabilidad laboral reforzada. En numerosos casos, los trabajadores prefieren no informar a sus empleadores sobre su condición de salud por temor a represalias, despidos o actos discriminatorios. En otros, simplemente ignoran que gozan de una protección legal reforzada, lo cual los deja en un estado de vulnerabilidad jurídica y social frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador.

En segundo lugar, se evidencia un desequilibrio probatorio que recae principalmente sobre el empleador, quien debe demostrar que el despido no guarda relación alguna con la condición de salud del trabajador. Aunque esta carga tiene como finalidad prevenir actos discriminatorios, también puede generar inseguridad jurídica para las empresas, especialmente en los casos en que el trabajador no ha revelado voluntariamente su diagnóstico. En tales escenarios, la presunción de discriminación puede operar aun cuando el empleador no cuente con elementos suficientes para desvirtuarla.

En el marco del fuero de salud, la jurisprudencia ha reconocido la existencia de una asimetría estructural entre empleador y trabajador, lo que justifica una redistribución de la carga probatoria. En este sentido, la Corte Constitucional ha sostenido que el principio tradicional del *onus probandi* admite excepciones cuando imponer la carga de la prueba exclusivamente a

la parte demandante compromete el goce efectivo de los derechos fundamentales. Así, *“demostrada la existencia de un trato irrazonable e incompatible con la Constitución, el juez está facultado para trasladar la carga de la prueba a la persona que está en mejores condiciones para demostrar los eventos alegados, ya sea por el alto nivel de tecnicidad, la complejidad del asunto debatido o el estado de indefensión y vulnerabilidad de la parte”* (Corte Constitucional, 2018).

Esta posición se sustenta en la doctrina de la carga dinámica de la prueba, entendida como una herramienta orientada a equilibrar las condiciones procesales de las partes y evitar que el formalismo probatorio se convierta en un obstáculo para el acceso a la justicia (López Iglesias & Negro Carrillo, 1992). En el ámbito laboral, esta regla adquiere especial relevancia cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, como ocurre con las personas diagnosticadas con VIH/SIDA.

En tercer lugar, el régimen de estabilidad laboral reforzada enfrenta una complejidad notable en la armonización de derechos en colisión, particularmente entre el derecho al trabajo, el derecho a la salud, la intimidad del trabajador y la libertad empresarial. Los casos en los que el empleador desconoce la patología del trabajador o no logra implementar ajustes razonables plantean interrogantes sobre hasta qué punto puede extenderse la protección reforzada sin afectar de manera desproporcionada la operatividad de la empresa.

Adicionalmente, es indispensable que, desde el inicio de la relación laboral, los trabajadores conozcan con claridad las reglas del juego y los mecanismos que garantizan la protección efectiva de sus derechos. En este sentido, el empleador debe implementar políticas internas que promuevan el goce efectivo de los derechos fundamentales, propiciando entornos seguros donde los colaboradores puedan informar sobre su estado de salud, al menos ante el área de talento humano o el médico laboral. Solo así será posible adoptar medidas de protección adecuadas y evitar vulneraciones. Por ello, se hace evidente la necesidad de que las empresas cuenten con protocolos claros y eficaces frente a situaciones de salud que impliquen especial protección constitucional.

Por otra parte, el rol del Estado y la eficacia institucional también resultan cuestionables. Aunque el Ministerio del Trabajo tiene la competencia para autorizar o negar los despidos de trabajadores con fuero de salud, en la práctica los procedimientos administrativos suelen ser lentos, desarticulados o poco accesibles, lo que dificulta la toma de decisiones oportunas para

empleadores y trabajadores por igual. Esta ineficiencia contribuye a la judicialización excesiva de los conflictos laborales, debilitando el sistema de protección.

Finalmente, es urgente avanzar hacia una cultura organizacional transformadora, en la que la inclusión laboral de personas diagnosticadas con VIH/SIDA no dependa exclusivamente de la imposición normativa, sino de prácticas empresariales responsables, políticas institucionales de respeto por la diversidad y medidas preventivas frente a la discriminación. Solo mediante una cultura centrada en la dignidad humana, el reconocimiento de las capacidades laborales y el enfoque diferencial, se podrán consolidar entornos laborales más equitativos, incluyentes y sostenibles.

Conclusiones

A lo largo del desarrollo de este artículo académico fue posible identificar los principales desafíos jurídicos y sociales que enfrentan los empleadores al momento de desvincular a un trabajador diagnosticado con VIH/SIDA, quien goza de estabilidad laboral reforzada. Se evidenció, en primer lugar, que los mecanismos exigidos para la terminación del contrato son particularmente rigurosos, lo cual responde al deber del Estado de brindar una protección reforzada a las personas en condición de debilidad manifiesta

En este sentido, se concluye que el empleador únicamente podrá prescindir del trabajador sin autorización del Ministerio del Trabajo cuando exista una justa causa o causal objetiva, debidamente sustentada, que no guarde relación con la patología del colaborador. En los casos donde la terminación del vínculo esté relacionada con la condición de salud, será obligatoria la solicitud previa de autorización ante el Ministerio, procedimiento que busca evitar actos de discriminación y garantizar la prevalencia de los derechos fundamentales.

Este análisis permitió, además, advertir una falla estructural en el cumplimiento del deber estatal de protección y garantía. Muchos trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA enfrentan barreras materiales para continuar desempeñando sus labores debido al deterioro progresivo de su salud, la necesidad de tratamientos continuos o la imposibilidad de cumplir con una jornada laboral convencional. Sin embargo, el sistema no siempre les brinda alternativas suficientes para garantizar su mínimo vital, a pesar de que el modelo de seguridad social colombiano se fundamenta en los principios de solidaridad y equidad.

Por tanto, se hace necesario que el Estado fortalezca las medidas de protección social y económica dirigidas a esta población, promoviendo programas de inclusión laboral diferencial y subsidios adecuados que les permitan preservar su dignidad, salud y calidad de vida. También se recomienda avanzar en la generación de condiciones laborales adaptadas a las capacidades reales del trabajador, evitando que la estabilidad reforzada se convierta en una carga para el empleador o una fuente de exclusión indirecta.

Adicionalmente, es indispensable que los empleadores cuenten con claridad sobre los procedimientos legales que deben cumplir para evitar vulneraciones a los derechos fundamentales de sus trabajadores. De esta manera, se podrán prevenir órdenes de reintegro por parte de los jueces, así como el pago de indemnizaciones, sanciones o multas por despidos considerados discriminatorios. Es fundamental que el empleador documente de forma rigurosa todas las actuaciones ocurridas en el marco de la relación laboral, con el fin de contar con los elementos probatorios necesarios para sustentar una eventual desvinculación, conforme a los principios de legalidad y debido proceso.

Finalmente, este trabajo propuso herramientas prácticas que contribuyen a superar las imprecisiones que enfrentan los empleadores frente al despido de trabajadores con estabilidad laboral reforzada por VIH/SIDA. Entre ellas, se destacan los protocolos legales elaborados para guiar el procedimiento adecuado de desvinculación, así como los casos hipotéticos construidos a partir de escenarios reales que ilustran, de forma pedagógica, las exigencias normativas y jurisprudenciales que rigen este tipo de decisiones. Dichos instrumentos constituyen el principal producto investigativo del artículo y buscan ofrecer una respuesta clara, técnica y garantista a una problemática jurídica actual, brindando a los operadores jurídicos y empleadores orientaciones confiables, completas y aplicables en contextos diversos, especialmente en escenarios de alta conflictividad laboral.

Recomendaciones Internacionales de la OIT y Estándares Globales Frente a Trabajadores Diagnosticados con VIH/SIDA

El abordaje internacional frente a la protección laboral de las personas que viven con VIH/SIDA ha sido liderado, entre otros organismos, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONUSIDA, quienes en el año 2001 formularon un conjunto de recomendaciones prácticas para orientar a empleadores, gobiernos y trabajadores en la adopción de políticas inclusivas y no discriminatorias en el lugar de trabajo.

De acuerdo con el Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores – Guía para la acción (OIT/ONUSIDA, 2002), los principios fundamentales que deben guiar la acción empresarial frente a esta problemática son: la no discriminación por razón del estado serológico, la confidencialidad sobre la información médica, la continuidad del empleo independientemente del diagnóstico, la igualdad de género en las estrategias de prevención y la necesidad de diálogo social como base para diseñar políticas efectivas.

La OIT resalta que la pandemia del VIH/SIDA no solo constituye una amenaza a la salud pública, sino también al desarrollo productivo y a la sostenibilidad de los entornos laborales, especialmente en países con alta prevalencia o con sistemas de salud limitados. Por ello, se recomienda que las empresas elaboren políticas internas claras que contemplen: (i) programas de prevención, información y educación en el lugar de trabajo; (ii) estrategias para el tratamiento justo de las personas diagnosticadas; (iii) protocolos de asesoramiento y pruebas voluntarias, confidenciales y no obligatorias; y (iv) esquemas de atención, apoyo y adecuación de tareas o jornadas laborales.

Asimismo, el documento resalta que el lugar de trabajo puede ser un escenario estratégico para cambiar actitudes sociales, combatir el estigma y generar redes de apoyo, tanto a nivel interno como comunitario. En consecuencia, se promueve la participación activa de las empresas en alianzas con actores sociales, el sector salud y organismos internacionales, para ampliar la cobertura de las intervenciones.

En Colombia, aunque existen normas que reconocen la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, las directrices internacionales de la OIT constituyen un estándar interpretativo relevante para exigir a los empleadores el desarrollo de buenas prácticas corporativas, especialmente en contextos donde persisten barreras actitudinales, falta de conocimiento técnico o protocolos inadecuados frente a trabajadores con VIH/SIDA.

Estas recomendaciones refuerzan el deber de las empresas de adoptar un enfoque preventivo y de respeto por los derechos humanos en el entorno laboral, reconociendo que la protección de la salud y la dignidad de los trabajadores no solo es un mandato legal, sino una condición esencial para un trabajo decente y sostenible

Aplicabilidad del estándar OIT como criterio interpretativo nacional

Las recomendaciones de la OIT, si bien no son vinculantes en sentido estricto, sí constituyen estándares internacionales que Colombia ha acogido al ser Estado miembro. En múltiples ocasiones, la Corte Constitucional ha reiterado que los tratados y directrices internacionales ratificados o aceptados por el Estado colombiano, en materia de derechos humanos y laborales, tienen un valor hermenéutico especial. En ese sentido, las políticas internas empresariales deben alinearse con los principios internacionales de igualdad, no discriminación y adaptación del entorno laboral. La Sentencia SU-087 de 2022 refuerza esta postura al recordar que el derecho al trabajo no puede restringirse en razón del estado de salud, y que toda decisión de terminación del vínculo debe estar justificada objetivamente y precedida de medidas razonables de adaptación.

Desafíos estructurales para la implementación en Colombia

A pesar del avance normativo y jurisprudencial, en la práctica persisten obstáculos para que las recomendaciones de la OIT se apliquen de forma efectiva. Muchas micro, pequeñas y medianas empresas no cuentan con áreas de recursos humanos o asesoría técnica que les permita diseñar políticas inclusivas o aplicar protocolos de confidencialidad, prevención o adaptación. De igual forma, el estigma social en torno al VIH/SIDA aún representa una barrera importante para que los trabajadores comuniquen su diagnóstico o soliciten ajustes razonables. Esto pone en riesgo tanto la efectividad de la estabilidad laboral reforzada como la posibilidad de construir entornos verdaderamente inclusivos.

Hacia una armonización normativa y cultural

Es necesario que el Estado colombiano y los actores empresariales asuman la implementación de estas recomendaciones como parte de una política pública de inclusión laboral. Ello implica incorporar estos estándares en los procesos de inspección del Ministerio del Trabajo, promover su inclusión en los planes estratégicos de las empresas y generar campañas de sensibilización que desarticulen prejuicios. Las buenas prácticas de países como Sudáfrica, Tailandia o Brasil, donde se han adoptado códigos nacionales de prácticas empresariales frente al VIH, demuestran que es posible construir políticas sostenibles que protejan la productividad sin sacrificar la dignidad de los trabajadores. En Colombia, avanzar hacia esta armonización entre los compromisos internacionales y las realidades del sector productivo será clave para garantizar un trabajo decente y respetuoso de los derechos fundamentales.

Anexos

Anexo 1. Cuadro comparativo: Sentencia SL1152 de 2023 vs. SU-087 de 2022C

Criterio	SL1152 de 2023 (Corte Suprema)	SU-087 de 2022 (Corte Constitucional)
Naturaleza del fallo	Ordinario laboral	Revisión de tutela
Enfoque general	Flexible y casuístico	Garantista y restrictivo
¿Se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para el despido con justa causa?	No: si existe justa causa objetiva, no es necesario solicitar permiso, siempre que no haya relación directa con la condición de salud	Sí: incluso con justa causa, debe solicitarse autorización previa al Ministerio del Trabajo
Presunción de despido discriminatorio	Se puede desvirtuar demostrando ruptura del nexo con la patología	Aplica salvo demostración clara de causa objetiva totalmente ajena a la enfermedad
Relación entre enfermedad y la terminación	Se valora si hay incompatibilidad insuperable con el cargo	Se presume el vínculo entre la enfermedad y el despido, salvo prueba contundente en contrario
Carga probatoria	Recae sobre el empleador para demostrar la justa causa o causal objetiva	También sobre el empleador, pero bajo un estándar más estricto
Recomendación general	No es obligatorio el permiso si se cumplen los requisitos	Siempre se debe solicitar el permiso, como garantía reforzada

Anexo 2. Protocolo para la desvinculación de trabajadores con VIH/SIDA que gozan de estabilidad laboral reforzada

Etapa	Acción requerida	Observaciones
-------	------------------	---------------

Evaluación inicial	Verificar si el trabajador se encuentra en tratamiento médico o presenta una condición de salud que limita su capacidad funcional	Puede incluir patologías graves como el VIH/SIDA. Es recomendable contar con concepto médico laboral
Implementación de ajustes	Adoptar ajustes razonables o reubicar al trabajador	Documentar todos los intentos de adaptación del entorno laboral
Concepto médico laboral	Obtener un dictamen de incompatibilidad funcional e insuperable para el cargo	Debe ser emitido por el médico laboral o EPS/ARL
Recopilación de soportes	Reunir evidencia documental de desempeño, procesos disciplinarios y cumplimiento de funciones	Necesario para probar causal objetiva o justa causa
Solicitud formal	Presentar solicitud de autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo	Debe incluir justificación detallada, pruebas médicas y laborales
Evaluación por el Ministerio	El Ministerio revisa el caso, puede solicitar información adicional o programar audiencias	Se valoran barreras, ajustes implementados, y si la causa invocada tiene relación con la condición de salud
Decisión administrativa	El Ministerio autoriza o niega el despido	Si autoriza, el empleador podrá proceder con la desvinculación. Si se niega, deberá mantener el vínculo laboral

Notificación y recursos	Las partes pueden interponer recurso de reposición o apelación	La decisión se ejecuta una vez esté en firme
-------------------------	--	--

Anexo 3. Protocolo interno de inclusión y no discriminación laboral frente al diagnóstico de VIH/SIDA

Objetivo: establecer un protocolo interno que garantice el derecho a la igualdad, la no discriminación y el trato digno de los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, promoviendo su inclusión laboral, el respeto a su intimidad y el cumplimiento de los ajustes razonables en el entorno empresarial.

Principios rectores:

- Igualdad y no discriminación (artículo 13 de la Constitución Política)
- Derecho a la intimidad y confidencialidad médica
- Estabilidad laboral reforzada
- Ajustes razonables y protección a la salud
- Dignidad humana y enfoque diferencial

Ámbito de aplicación: este protocolo aplica a todos los trabajadores de la empresa, en todos los niveles jerárquicos, así como al personal de recursos humanos, líderes de área y directivos.

Lineamientos del protocolo:

- Confidencialidad y protección de datos sensibles
 - El diagnóstico de VIH/SIDA es un dato sensible. No podrá ser solicitado, divulgado ni utilizado como criterio de selección, ascenso o terminación del contrato.
 - Solo el área medica o de talento humano podrá conocer dicha información, siempre con autorización previa, expresa y escrita del trabajador.
- Procedimiento ante diagnóstico informado
 - El trabajador podrá informar voluntariamente su diagnóstico al área médica u oficina de talento humano.

- Se generará un plan de acompañamiento individual que contemple: flexibilización horaria, autorizaciones médicas, reubicación temporal o ajustes razonables.
- Ajustes razonables y reubicación
 - La empresa adoptará las medidas necesarias para que el trabajador pueda desarrollar sus funciones sin que su salud se vea comprometida.
 - En caso de incompatibilidad con el cargo, se evaluarán alternativas de reubicación conforme a las recomendaciones del médico laboral.
- Prevención del estigma y la discriminación
 - Se realizarán campañas de sensibilización periódicas sobre VIH/SIDA, derechos laborales y cultura inclusiva.
 - Toda conducta de acoso o discriminación será investigada y sancionada conforme al reglamento interno de trabajo.
- Terminación del contrato
 - En ningún caso se podrá dar por terminado el contrato por razones asociadas al diagnóstico de VIH/SIDA sin haber agotado los ajustes razonables.
 - Si la empresa considera necesario terminar el vínculo, deberá contar con autorización del Ministerio del Trabajo conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- Seguimiento y evaluación del protocolo
 - El área de talento humano reportará anualmente las acciones de inclusión implementadas.
 - Se actualizará el protocolo conforme a los cambios normativos y jurisprudenciales vigentes.

Anexo 4. Lista de verificación jurídica para la desvinculación de los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA

Objetivo: brindar a los empleadores una herramienta práctica que permita verificar el cumplimiento de los requisitos legales y constitucionales antes de proceder con la terminación del contrato de trabajo de un colaborador diagnosticado con VIH/SIDA y cobijado por la estabilidad laboral reforzada.

Ítem	Sí	No	Observaciones
------	----	----	---------------

¿Se ha documentado el diagnóstico médico y se cuenta con conceptos actualizados del médico laboral?			
¿Se ha intentado implementar ajustes razonables en el entorno de trabajo?			
¿Se ha evaluado la posibilidad de reubicación del trabajador?			
¿Existe incompatibilidad funcional insuperable con el cargo?			
¿Se han agotado las recomendaciones médicas para mantener el vínculo laboral?			
¿La causal invocada para la terminación tiene relación directa con la condición de salud?			
¿Se cuenta con una justa causa o causal objetiva conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo?			
¿Se ha solicitado autorización previa al Ministerio del Trabajo (si aplica)?			
¿Se han cumplido los procedimientos disciplinarios (si aplica)?			
¿Se cuenta con evidencia documental suficiente que respalde la causal de terminación?			

Nota: el diligenciamiento completo y justificado de esta lista no sustituye la asesoría jurídica, pero permite al empleador demostrar la buena fe y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de estabilidad laboral reforzada.

Anexo 5. Recomendaciones prácticas para el empleador en casos de trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA

Con el objetivo de prevenir conflictos jurídicos, promover entornos laborales inclusivos y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores diagnosticados con VIH/SIDA, se proponen las siguientes recomendaciones prácticas para los empleadores:

Capacitación continua al personal directivo y de recursos humanos

Es fundamental que quienes tienen a cargo la gestión del talento humano estén capacitados en temas de inclusión, enfoque diferencial, estabilidad laboral reforzada y no discriminación por condiciones de salud. Esto les permitirá actuar conforme a la normativa vigente y prevenir actos que puedan ser considerados discriminatorios.

Implementación de protocolos internos de inclusión y manejo de condiciones de salud

Las empresas deben contar con políticas claras para tramitar incapacidades, asistir a citas médicas, garantizar ajustes razonables y establecer rutas de atención en caso de discriminación. Estos lineamientos deben ser conocidos por todos los colaboradores.

Documentación del desempeño laboral:

Se recomienda llevar un seguimiento periódico del rendimiento de todos los trabajadores, especialmente de aquellos en situación de debilidad manifiesta, a fin de contar con soportes objetivos en caso de requerirse una evaluación de su compatibilidad con el cargo.

Procedimientos disciplinarios formales y respetuosos del debido proceso:

En situaciones donde sea necesario aplicar sanciones, el empleador debe garantizar el respeto de los derechos del trabajador, realizando actuaciones documentadas y proporcionales que no vulneren su fuero de salud.

Diseño de esquemas internos para ajustes razonables:

Los empleadores deben explorar alternativas como la reubicación, modificación de horarios, redistribución de funciones o adecuación del entorno de trabajo, siempre que no impliquen una carga desproporcionada para la empresa.

Cultura organizacional basada en el respeto y la empatía:

Fomentar ambientes laborales seguros, donde los trabajadores puedan informar voluntariamente sobre su estado de salud sin temor a represalias, es esencial para lograr una inclusión real y efectiva.

Anexo 6. Estudio de caso hipotético – Fuero de salud en trabajador con VIH/SIDA

Carlos Andrés Mejía ingresó a trabajar como auxiliar logístico en la empresa Distribuciones El Rápido S.A.S. mediante un contrato a término fijo de un año, renovado por segunda vez. Durante el segundo semestre de ejecución del contrato, Carlos comenzó a presentar ausencias frecuentes relacionadas con citas médicas y licencias de incapacidad. El área de recursos humanos notó este patrón, pero no indagó sobre las razones de fondo ni solicitó información adicional, a pesar de que las ausencias estaban debidamente justificadas con soportes médicos.

Posteriormente, el empleador desarrolló varios procesos disciplinarios contra Carlos por inasistencias intermitentes y bajo rendimiento. No obstante, no se consideraron posibles factores de salud relacionados con su conducta laboral. A pesar de contar con algunos soportes que reflejaban diagnósticos de salud, el empleador no indagó si Carlos se encontraba en tratamiento permanente o si requería ajustes razonables en el entorno de trabajo. Tampoco se remitió al médico laboral para evaluar su estado físico y funcional ni se inició ningún proceso de reubicación o adecuación de condiciones.

Al finalizar el año contractual, Distribuciones El Rápido S.A.S. decidió no renovar el contrato argumentando la expiración del plazo pactado, sin haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo ni demostrado la existencia de una causa objetiva. En la carta de terminación, se incluyó además la alegación de incumplimientos disciplinarios y ausencias reiteradas como justa causa.

Durante el proceso judicial posterior, el juez laboral determinó que el empleador tenía conocimiento, o al menos indicios suficientes, de que Carlos se encontraba en situación de

debilidad manifiesta por razones de salud. Además, se consideró que las incapacidades periódicas y los soportes médicos aportados eran elementos suficientes para activar la protección del fuero de salud

En su análisis, el juzgador recordó que la Corte Constitucional ha señalado que la expiración del plazo pactado no constituye una causa objetiva válida cuando el trabajador se encuentra en situación de salud que activa el fuero de estabilidad laboral reforzada (Sentencia T-121 de 2021 y SU-087 de 2022). Por tanto, dicha causal no exime al empleador de solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo, se concluyó que el empleador no cumplió con la obligación de verificar si existía alguna condición de salud que ameritara ajustes razonables ni adoptó medidas proactivas para evitar un despido discriminatorio. La omisión en activar los mecanismos de protección, unida a la ausencia de autorización por parte del Ministerio, llevó a que el juez declarara la ineficacia del despido, ordenando el reintegro de Carlos y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, así como el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Este caso evidencia que la correcta actuación del empleador ante indicios de enfermedad implica, entre otras medidas:

- Solicitar al trabajador información sobre posibles condiciones de salud, respetando su derecho a la intimidad.
- Remitirlo al médico laboral cuando existan señales de afectación funcional.
- Aplicar procesos de reubicación o ajustes razonables antes de acudir a la desvinculación.
- Solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo si se presume una relación entre la condición médica y la terminación del contrato.

En el caso hipotético presentado como Anexo 1, se observa una situación representativa de los desafíos que enfrentan los empleadores al desvincular a un trabajador diagnosticado con VIH/SIDA bajo un contrato a término fijo. La empresa ficticia TECNOVID S.A.S. argumentó una supuesta expiración del plazo pactado y la ineptitud del trabajador para continuar en el cargo. Sin embargo, la jurisprudencia ha sido clara al establecer que cuando un trabajador se encuentra en condición de debilidad manifiesta, incluso los contratos a término fijo gozan de

estabilidad laboral reforzada, y su no renovación exige una justificación objetiva, clara y distinta a la condición de salud.

Además, el empleador omitió un paso crucial: al tener conocimiento de las constantes citas médicas, debió activar un protocolo interno para indagar de manera respetuosa y confidencial sobre la existencia de una condición de salud relevante que pudiera activar medidas de protección. Esta omisión demuestra la falta de implementación de mecanismos preventivos de inclusión y protección, como los sugeridos en las recomendaciones prácticas del artículo. El caso también refleja la importancia de documentar adecuadamente las gestiones internas de reubicación y ajustes razonables, así como los procesos disciplinarios, sin incurrir en acciones que puedan interpretarse como hostiles o discriminatorias.

Bibliografía

Corte Constitucional. (2017). Sentencia SU-049/17.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>

Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-040/18.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/su040-18.htm>

Corte Constitucional. (2022). Sentencia SU-087/22.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/su087-22.htm>

Corte Constitucional. (2022). Sentencia T-195/22.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-195-22.htm>

Corte Constitucional. (2023). Sentencia T-581/23.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-581-23.htm>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2013). Ley 1618 de 2013.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322#137>

MedlinePlus. (s. f.). VIH/SIDA. Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU.
<https://medlineplus.gov/spanish/hiv.html>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Minsalud desmiente falsas informaciones de redes sociales que crean pánico sobre el supuesto avance sin control del VIH. <https://www.minsalud.gov.co/CC/Noticias/2025/Paginas/minsalud-desmiente-falsas-informaciones-de-redes-sociales-que-crean-panico-sobre-el-supuesto-avance-sin-control-del-VIH.aspx>

ONUSIDA & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2002). Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores: Guía para la acción. https://data.unaids.org/publications/irc-pub02/jc767-employershandbook_es.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). VIH/SIDA. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>

Pardo, M. (2023). Estabilidad laboral u ocupacional reforzada para trabajadores con VIH/SIDA en Colombia [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25990/Estabilidad%20Laboral%20u%20Ocupacional%20Reforzada%20para%20trabajadores%20con%20VIHSIDA%20en%20Colombia.pdf?sequence=6>

Romero, C. A., & Ríos, M. E. (2020). Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud en Colombia: Perspectiva constitucional. Análisis Jurídico UNAD, 17(1), 130–147. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/analisis/article/view/5432/5375>

Sanabria, H. (2020). Estabilidad laboral reforzada y protección constitucional al trabajo digno. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6936085.pdf>

Universidad de Antioquia. (s. f.). La estabilidad laboral reforzada en personas con VIH/SIDA. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/61ae5886-32eb-48f6-b500-ed251c7b33c9/content>

Zambrano, C., Gómez, P., & Morales, J. (2021). Derecho laboral colombiano: Estabilidad, fuero y protección constitucional [Libro electrónico]. Biblioteca Digital Urosario. <https://www-bibliotecaebook-com.ez.urosario.edu.co/reader/420797/>