



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

Medellín, octubre 20 de 2022

Radicado: 05001- 31- 05-**004-2015-01306-01**  
Demandantes **WILMER DE JESÚS ARISTIZABAL VÁSQUEZ**  
Demandados **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMA**  
Asunto: **FUERO DE SALUD – REINTEGRO LABORAL**

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

**ANTECEDENTES**

El actor acude al trámite ordinario laboral reclamando el reintegro laboral con el reconocimiento de salarios y prestaciones dejados de percibir. Además del pago de medicamentos y atenciones para el tratamiento médico y pagos de honorarios al abogado que lo representa en la causa.

Para sustentar sus pretensiones narró que se vinculó a la entidad accionada a través de contrato laboral por término indefinido el 2 de julio de 2008 para el cargo

de oficios generales, que el 7 de abril de 2014 fue diagnosticado con VIH, condición de conocimiento del empleador, toda vez que al diagnóstico se llegó por una remisión hecha por el empleador en razón a sistemáticas enfermedades tales como amigdalitis, cansancio, pérdida de pesos entre otras, además que el 29 de mayo de 2014 fue citado por la coordinadora de Bienestar Social María Elena Viana a quien reveló el diagnóstico y también puesta en conocimiento del empleador en aras de hacer efectivo una indemnización por una póliza adquirida entre Comfama y SURA, trámite realizado a través del área de servicios financieros y créditos de Comfama con la empleada María Eugenia Taborda, prestación que fue negada por SURA al no amparar tal diagnóstico, negativa que fue puesta en conocimiento a COMFAMA en tanto se generó una devolución de dineros.

Narró que se generó una investigación disciplinaria al ser acusado de actos indecoroso dentro de las instalaciones de la Sede de Comfama San Ignacio, pero en su tiempo de descanso, por lo que fue citado a descargos realizados el 30 de marzo de 2015, momento en que aduce el representante legal de Comfama se enteró del diagnóstico referido.

Luego el 7 de abril de 2015 recibió una misiva que informaba de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato por lo cual se le cancelarían los salarios, prestaciones e indemnización respectiva, la que no estuvo precedida de una autorización por la autoridad administrativa del trabajo y sin que exista una causal objetiva, lo califica como un despido discriminatorio.

Señaló que previo a esta acción se acudió a la acción de tutela donde se concedió el amparo a los derechos a la dignidad humana, mínimo vital, salud, estabilidad laboral reforzada y como medida transitoria se dispuso el reintegro laboral con la orden de pago de salarios y prestaciones sociales.

**En respuesta a la acción** Comfama refirió desconocer el diagnóstico del demandante en tanto no aparece reporte en su hoja de vida, empero acepta que en razón al bajo rendimiento y actitud lo remitieron al departamento de bienestar social (respuesta al hecho 5°) donde el actor reveló su situación a María Elena Viana Patiño quien conservó en reserva la información y respecto al trámite de pago de la indemnización con la aseguradora SURA, señala que la empleada María Eugenia Taborda solo recibe la documentación.

Adujo que la protección laboral es el resultado frente a un tratamiento médico prologando o estar gestionando una calificación de PCL, lo que no ocurre en el caso del actor quien estaba etapa inicial de VIH, sin tratamientos ni incapacidades, no existían restricciones laborales y señaló que el despido fue el resultado de un procedimiento disciplinario, por lo que se opuso al reintegro laboral (páginas 378/569)

**En sentencia que desató la primera instancia** el A quo, tras dejar sentado que la relación laboral del actor feneció por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador aludió al sentido del fuero de salud establecido en la Ley 361 de 1997 de cara al criterio de la Corte Constitucional, que ampara a aquellos trabajadores que experimenten un deterioro en su salud que limite el desarrollo de la función. Y que en tratándose de trabajadores con un diagnóstico de VIH requiere una especial protección, por ser una población propensa a una serie de discriminaciones.

Con estas aristas avaló las conclusiones que en sede constitucional se emitieron en el presente evento por las que se ordenó el reintegro transitorio del actor. Concluyó que el empleador conoció del diagnóstico del demandante, ello se desprende del testimonio de la enfermera María Elena Viana y los documentos de folios 75 y 279 que da cuenta de la atención en el año 2014, señalando que era deber del empleador desplegar acciones de cuidado epidemiológico y de

protección al trabajador, además que estaba demostrado que el área financiera también se conoció del diagnóstico, en tanto la empleada María Eugenia Taborda tramitó una póliza Fl. 277.

Y siendo conocedor de la condición de vulnerabilidad del señor Aristizábal Vásquez debía obtener el previo permiso para dar por terminado el contrato, resaltando que con una actuación contraria se cercenaba la posibilidad de obtener los recursos para su subsistencia, afiliación al sistema de salud y en general una serie de restricciones.

Por último, absolvió de las pretensiones de pago de medicamentos y tratamientos al ser del resorte del sistema de seguridad social en salud y negó la excepción de compensación en tanto no existe prueba del pago de la indemnización y condenó en costas a la pasiva.

Inconforme con la decisión fue **recurrida por la pasiva** calificando de carente de fundamentación la decisión en tanto el dictamen emitido por el CES explica la diferencia entre VIH y SIDA por tanto en su criterio la Corte Constitucional no tiene en cuenta el criterio científico, distorsiona el sentido del fuero de salud y crea un privilegio injustificado de estabilidad reforzada, ya que en su sentir, no todo aquel que tenga tal diagnóstico es sujeto de especial protección. Señaló que el actor no presenta una dificultad para prestar el servicio, no se halla calificado y no tiene una condición catastrófica de salud, lleva una vida normal pues continúa desarrollando su empleo, estudia y por tanto no era menester acudir a la autoridad administrativa laboral, quien no califica la justeza del despido.

## ALEGATOS

Pese a haberse concedido el término que establece el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la accionada Comfama presentó escrito donde reitera los argumentos de apelación relativos a la inexistencia del despido discriminatorio.

## CONSIDERACIONES

Previo a resolver las réplicas de la pasiva encuentra la Sala pertinente expresar que en el presente evento se encuentra por fuera de discusión que: **1)** Entre Wilmer de Jesús Aristizábal y Comfama se suscribió un contrato de trabajo para el cargo de “oficios generales”, contrato a término indefinido con inicio el 2 de julio de 2008 (pág. 26 expediente escaneado); **2)** con misiva fechada del 7 de abril de 2015 el empleador informó la decisión unilateral de terminación sin justa causa del contrato, que da lugar al pago de la indemnización de que da cuenta el artículo 64 del CST, decisión efectiva a partir de la misma data (pág 27), **3)** Con sentencia de tutela del 11 de mayo de 2015 proferida por el Juzgado 14 Civil Municipal de Medellín, confirmada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Medellín se ampararon los derechos fundamentales a la dignidad humana, el mínimo vital, la salud y la estabilidad laboral, disponiendo de forma transitoria el reintegro laboral del señor Aristizábal Vásquez a un cargo igual o acorde con sus capacidades, con el pago de salarios y beneficios laborales, al igual que afiliación al sistema de seguridad social (páginas 117/296), **4)** Que en cumplimiento de las órdenes del juez Constitucional, Comfama con misiva del 13 de mayo de 2015 informó al señor Wilmer de Jesús el reintegro laboral, solicitándole presentarse el día 15 de mayo de 2015 a las 8:00 am para reanudar sus funciones (página 260)

Se destaca que previo a la terminación del vínculo laboral se suscitó un trámite de disciplinario (páginas 19/25 y 458/484 expediente escaneado) empero se desconoce el resultado del mismo, sin que sea menester ahondar al respecto en tanto tal condición no fue aducida por el empleador como causal de terminación del vínculo laboral, pues se repite la carta de terminación señala con claridad que se trata de una decisión unilateral sin justa causa que genera la indemnización respectiva (página 485), además que este asunto no fue objeto de reproche por la pasiva en el recurso de apelación.

En este orden de ideas, atendiendo a los aspectos de apelación le corresponde a esta Corporación determinar si al momento de la terminación del vínculo laboral la actora gozaba de estabilidad laboral reforzada, lo que será definido de cara a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En lo referente a la **estabilidad laboral por disminución de las condiciones de salud**, es pertinente indicar que, según el artículo 13 de nuestra Carta Política corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

En cumplimiento de este mandato constitucional, se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Sobre la interpretación de esta norma (artículo 26 Ley 361 de 1997) existe una dicotomía en las altas Cortes, que hacen que una u otra visión aplicada a casos puntuales, genere consecuencias disímiles, por tanto, es pertinente dar un repaso a ambas posiciones, para luego exponer aquella asumida por esta corporación,

como cumplimiento al deber de transparencia y la carga de suficiencia en la sustentación de la decisión judicial.

Por un lado, para la **Sala de Casación Laboral de la CSJ**, la limitante de despido o terminación del contrato de trabajo de la persona en condición de discapacidad ha de analizarse de cara a lo que reglaba el derogado Decreto 2641 de 2001 que, conforme al porcentaje asignado de PCL clasificaba los grados de severidad de la limitación en moderada entre el 15% y el 25%; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.

Bajo esta premisa, para la CSJ la primera condición que debe cumplirse es que el trabajador tenga una limitación igual o superior al 15%, estructurada en vigencia de la relación laboral debidamente calificada, pero pudiendo presentarse la valoración con posterioridad a esta, sin que sea la única prueba de tal condición el dictamen de PCL en tanto el mismo no constituye prueba solemne, rigiéndose estos casos por el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento, de modo que puede el fallador judicial valerse de diversos medios elementos de persuasión (CSJ SL 2586 de 2020).

Como condiciones adicionales ha de comprobarse que el empleador conocía del estado de salud del trabajador y que la relación laboral terminó por razón de la discapacidad, situación que se presume salvo que medie una causa objetiva; de forma que es legítima la extinción del vínculo laboral soportado en una justa causa o en el acuerdo de las partes; al respecto las sentencias CSJ SL 1360 de 2018, SL 410 de 2019, SL 2237 de 2021 y SL 711 de 2021, esta última indicó:

*“Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad*

*supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.*

Posición que se ha venido morigerando, de forma que la Sala de Casación Laboral de la CSJ, pese a sostener que en los contratos de trabajo con un plazo fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, en tratándose del fuero de salud, el cumplimiento del tiempo será causal objetiva cuando se demuestre que desaparecieron las causas que le daban origen al contrato, pues en caso contrario, se presume que la no renovación del plazo fue discriminatoria, así indicó la sentencia CSJ SL 2586 de 2020:

*Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

A la par, la **Corte Constitucional** ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores en condición de discapacidad y disminución física o psíquica, concluyendo que el beneficio no solo aplica para quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos cuya salud **se deteriora durante el desempeño de sus funciones no pudiendo realizar sus labores en las condiciones regulares**, (Sentencias SU-049 de 2017, SU 040 de 2018 y T-237 de 2020)

Para la guardiana de la Constitución, el fuero de salud se activa una vez verificados una serie de requisitos, con independencia de la vinculación laboral,



los que enuncia la sentencia T 041 de 2019, a saber: **1)** Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y **3)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Añade la Corte que tal garantía se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante.

Como medida que fortifica el fuero de salud, en criterio de la Corte Constitucional, cuando el empleador pretenda dar por terminado el vínculo con un trabajador que experimenta afectaciones que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, habrá de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral, en caso contrario, de acreditarse el conocimiento del empleador del estado de salud, la terminación del contrato se presume discriminatoria, y solo podrá el empleador abstraerse de las consecuencias, si demuestra que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado (al respecto la sentencia T 118 de 2019).

Ahora en el caso particular de personas portadoras de VIH/SIDA la Corte Constitucional ha declarado que se trata de una categoría que requiere de especial protección Estatal bajo el entendido que se trata de sujetos que se ven sometidos a sistemáticas discriminaciones sociales.

Es así que fortifica la protección laboral indicando que frente a sujetos con este diagnóstico es deber del empleador velar por su salud con medidas positivas como el acondicionamiento del puesto de trabajo, permitir la asistencia a los controles médicos, crear un ambiente digno, al igual que respetar su intimidad. Pero a la vez se imponen restricciones al empleador pues le está vedado despedir tal trabajador en razón de tal padecimiento.

Para este tipo de eventos la Corte Constitucional estableció unas subreglas de verificación para la activación del fuero de salud, partiendo de una presunción de terminación de la relación laboral en razón del diagnóstico, donde corre por cuenta del empleador desvirtuarla a través de la demostración de una causal objetiva y en todo caso siendo necesario la previa autorización de la autoridad laboral administrativa, así indicó la Corte en sentencia T 121 de 2021:

*“32. En el ámbito del trabajo y en consonancia con lo anterior, la Corte ha considerado como medidas de protección especiales para las personas que padecen VIH aquellas relativas a su estabilidad laboral, con el fin de evitar que su derecho al trabajo, se vea afectado a partir de cualquier forma de discriminación. Así, ha sostenido que quienes son portadores de VIH/SIDA no pueden ser despedidos por padecer esta enfermedad y son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada que puede ser reclamado por vía de tutela. También ha señalado “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 . 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 , protegiendo al mismo tiempo su derecho fundamental a la intimidad.”*

*32. En esta misma línea, la Corte Constitucional ha establecido subreglas dirigidas a materializar la estabilidad laboral reforzada para personas portadoras de VIH/SIDA que, debido a su enfermedad, están en una situación de debilidad manifiesta, con el fin de garantizar su permanencia en el trabajo. En primer lugar, para proteger al trabajador actualmente se presume que la terminación de la relación laboral de una persona con VIH se debe a su enfermedad, sin importar cual sea la modalidad contractual. En segundo lugar, le corresponde al empleador demostrar una causa objetiva que desvirtúe la presunción de discriminación. Y, en tercer lugar, es necesario solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo para desvincular al trabajador en estas condiciones*

En síntesis, estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración, respecto de una persona amparada por el fuero de salud, despedida sin la previa autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúe la presunción de despido discriminatorio, habría lugar a declarar

**a)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). **b)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, **c)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y **d)** el derecho a recibir “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 (Corte Constitucional T 052 de 2020)

Con este panorama y bajo los particulares contornos del caso analizado esta corporación encuentra que la visión dada por la Corte Constitucional desarrolla de mejor forma los cometidos establecidos en los artículos 13 y 47 de la Constitución Política referente a la protección de personas en condición de debilidad manifiesta, la que es una representación efectiva del principio de solidaridad, rector del Estado Social de Derecho (artículo 1 de la CP). Además que satisface los compromisos internacionales en la materia a saber: la Declaración Universal de Derechos Sexuales y Reproductivos (1997); los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000) sobre la necesidad de programas educativos para una sexualidad humana responsable y programas para contener la propagación de la enfermedad; la Declaración de Compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2001) que incluye componentes de liderazgo, prevención, atención, apoyo, tratamiento incluyendo la terapia antirretroviral y derechos humanos, y de forma relevante , **la Recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo**, que sobre el VIH en el ámbito laboral, de forma expresa reprende la discriminación en razón de tal diagnóstico condición que no puede tomarse como argumento

para negar la contratación o impedir la permanencia en un empleo (al respecto la sentencia de la Corte Constitucional T 121 de 2021).

Reconoce la sala que el derecho al trabajo no solo se satisface con el reconocimiento de los beneficios debidamente causados, pero además con la posibilidad que, a través del desempeño, en labores acordes a las condiciones del asalariado, se prolongue la vinculación laboral, para que perviva la prestación del servicio, pero además se garantice todos las prerrogativas propias de tal vínculo, como es la afiliación al sistema de seguridad social, a través del cual se acceda a prestaciones asistenciales y económicas, en pro del restablecimiento de las condiciones de salud, pero además se permita el acceso a recursos que garanticen una vida en condiciones mínimas y dignas.

Contrario a lo referido por el recurrente en la sustentación del recurso de apelación y alegatos de conclusión, no se trata de una protección excesiva, carente de sustento científico o que desborde los deberes del empleador, en tanto ambos: el diagnóstico por VIH como virus que afecta las células del sistema inmune o su eventual desarrollo a la enfermedad del SIDA como daño severo al sistema inmunitario, comportan una condición catastrófica que somete al individuo a una condición sistemática de afectación no solo de su salud, pero además lo expone a un reproche social discriminatorio que es contrario a los derechos del hombre, por lo que corresponde al Estado a través de sus diferentes órganos activar medidas de protección, pero además a los ciudadanos de abstenerse de aumentar el grado de segregación y afectación del individuo a través de prácticas discriminatorias.

Ahora en lo atinente al **conocimiento del empleador del diagnóstico**, la Corte Constitucional de forma reiterada ha planteado que tal situación no modifica el fuero de salud y solo adquiere la connotación de indicio de tratamiento no discriminatorio y criterio de eventual absolución de la indemnización monetaria de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pues en todo caso, la estabilidad en el empleo es el resultado de una protección a quien soporta tal condición

catastrófica, frente a quien no operó una causal objetiva de terminación del vínculo previamente calificada por el inspector del trabajo, al respecto la sentencia T 986 de 2012, que hace un recuento por diferentes decisiones constitucionales así:

*“La sentencia T-295 de 2008 advirtió que de acuerdo al decreto 1543 de 1997<sup>1</sup> no era obligatorio para el trabajador informar a su patrono que padece del virus VIH/SIDA. Es más la Corte reiteró que está prohibida la exigencia de la prueba de VIH para acceder o permanecer en una actividad laboral<sup>2</sup>. Estas premisas desarrollan la idea de que la jurisprudencia ha venido “aplicando un criterio proteccionista de los enfermos y portadores (VIH/SIDA) en el contexto laboral, ha buscado que coexistan la enfermedad con los derechos al trabajo y a la dignidad, permitiendo de esta manera que la persona a pesar de su condición de salud, pueda acceder a los bienes y servicios elementales para su subsistencia y la de su núcleo familiar, sin afectar los derechos de los demás”.*

*Al respecto, esta Sala debe precisar que la ausencia de aviso por parte del empleado sobre su condición de infectado no genera la improcedencia del amparo, toda vez que su condición de vulnerabilidad no depende de una comunicación. Así mismo resultaría desproporcionado y contradictorio sancionar al trabajador por dicha omisión, cuando no se puede exigir la prueba del padecimiento de la enfermedad para acceder o permanecer en el cargo. Por tanto, la falta de notificación al empleador de la patología referida solo puede entenderse como un indicio de que el patrono no despidió al empleado como consecuencia del virus VIH/SIDA.*

---

<sup>1</sup> “ARTICULO 35. SITUACION LABORAL. Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). En todo caso se garantizarán los derechos de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales de carácter laboral correspondientes. “PARAGRAFO 1o. Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral”. “PARAGRAFO 2o. El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de despido sin perjuicio de que conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral”.

<sup>2</sup> Al respecto puede verse la Sentencia SU-256 de 1996 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, que señaló: “Nuestras normas señalan la prohibición de exigir pruebas tendientes a determinar la infección por el V.I.H. para acceder o permanecer en una actividad laboral, en un claro propósito de evitar la discriminación de las personas asintomáticas infectadas de este virus; y así mismo, y con igual espíritu, se establece que los trabajadores no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el virus.

*Es oportuno, también, hacer referencia a la postura jurisprudencial que considera que la notificación de la enfermedad se utiliza para determinar el alcance de la sanción que será impuesta al empleador por despedir al trabajador con ocasión de su discapacidad. Así, el aviso del empleado sobre la patología que padece es una variable relevante para que el juez decida si impone al patrono la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*La Sala estima que la comunicación por parte del trabajador sobre su infección con el virus VIH/SIDA no es una condición para conceder el amparo, puesto que su función se concreta en fungir como indicio con el fin de demostrar que el despido se produjo por razón de la patología o como elemento relevante para que el juez determine si sanciona al empleador con el pago de la indemnización.*

Con estas premisas se descende al **caso concreto**, donde acogiendo el criterio de la Corte Constitucional bajo la presunción de un despido discriminatorio en razón al diagnóstico de VIH, se analizarán los factores que permitirían desvirtuarla a saber: la existencia de una causal objetiva y la previa autorización por parte de la autoridad laboral, no sin antes detenerse en el conocimiento del empleador respecto al diagnóstico mencionado, por ser el reproche de la pasiva.

Entre las páginas 30/56 del expediente escaneado aparecen extractos de la historia clínica del accionante, las que datan desde el mes de mayo de 2014 y dan cuenta del diagnóstico de VIH del señor Aristizábal Vásquez y se emiten una serie de recomendaciones referentes a los cuidados de la vida diaria tales como consultas permanentes, toma constante y puntal del medicamento, no donar sangre, llevar una dieta con frutas y vegetales y baja en sodio y azúcares, practicar actividad física, entre otras prescripciones. Mientras que el examen médico de egreso practicado el 13 de abril de 2015 da cuenta de tal patología (pág. 90/93)

La pasiva a efectos de respaldar su defensa de desconocimiento al diagnóstico del actor adosó diferentes misivas de empleados de la Caja de Compensación que apuntan a no haber conocido la condición de salud o pese haberseles informado, no lo revelaron a otras personas.

En este sentido la Coordinadora del Programa de Medicina Laboral de la accionada, María Elena Patiño Viana indica que a mediados de 2014 en consulta con el señor Aristizábal Vásquez este le comentó su diagnóstico, el que guardó en reserva; a su turno María Eugenia Taborda profesional del área de servicios financieros refirió haber dado trámite a la solicitud de pago de una indemnización ante SURA; pero que no es su función leer o analizar las historias clínicas y que no divulgó la información suministrada por el señor Aristizábal Vásquez; mientras que la administración del Parque Recreativo Comfama Copacabana indicó que solo con ocasión de las reclamaciones posteriores a la terminación del vínculo se tuvo conocimiento del estado de salud del demandante y desde el área de salud y seguridad en el trabajo se informa que en los años 2013 y 2014 el demandante presentó 3 incapacidades, ninguna de ellas por espacio superior a 3 días (páginas 81/85)

Empero tal manifestación de total desconocimiento se derruye con la prueba testimonial. Al respecto **Hernán Darío Moreno Zapata** (tiempo de la audiencia minuto 40:00 y ss) quien se identificó como coordinador del actor, pese a manifestar que previo al despido del demandante en abril de 2015 no conoció de su diagnóstico, sí refirió que a este se le realizó un seguimiento por bajo rendimiento y pérdida de peso, sin que hubiera un histórico de incapacidades o ausentismo laboral.

En contraste **Rafael ángel Quintero Gallo** (tiempo de la audiencia 1:15:00) señaló ser vigilante de Comfama y que para la data del despido cuestionado fungía como dirigente sindical, a quien el actor acudió en búsqueda de asesoría

y por tanto se enteró del padecimiento. Relató que al señor Aristizábal Vásquez se le remitió al área de salud ocupacional pues presentaba evidentes deficiencias en su salud, tales como ansiedad y pérdida de peso. Narró este testigo que, en su condición de representante de los trabajadores, acompañó al demandante a la diligencia de descargos celebrada el 30 de marzo de 2015 y que el día siguiente este testigo en conversación con personal administrativo de Comfama se le comentó que Wilmer estaba “pringao” haciendo referencia al diagnóstico de VIH y que luego del despido la organización sindical intercedió por el trabajador a efectos que se reconsiderara el despido en razón a sus condiciones de salud.

A su turno, **María Elena Viana** (tiempo de la audiencia 1:40:00) como enfermera y trabajadora de Comfama en el área de medicina ocupacional refirió haber conocido del diagnóstico de Wilmer por comentario directo de este, donde además de dar mucho ánimo y ofrecer acompañamiento psicológico, aduce que no se activó ningún mecanismo de atención patronal toda vez que Comfama no tenía tal asistencia para pacientes con VIH y al no ser una EPS no realizaba la atención médica respectiva. Cuando se le indagó por el documento de fl. 75 (página 81 expediente escaneado) refirió no recordarlo, pero no presentó objeción en su contenido en tanto corresponde a su comportamiento frente al caso, considerando que por reserva no debía transmitir la información a otras personas.

Por otra parte, el dictamen practicado por el Centro de Estudios en Derecho de la Universidad de CES reseña algunos reportes clínicos del actor y respecto al interrogante de las condiciones de salud del señor Aristizábal Vásquez para el mes de abril de 2015 conceptúa que eran las propias de un paciente portador de Virus de inmunodeficiencia humana que todavía no había desarrollado la enfermedad de SIDA, los que son diferentes en tanto el primero representa el virus que debilita el sistema inmunológico, mientras que la enfermedad comporta el ataque serio al sistema. Añadió que el actor estaba sometido a tratamiento desde el 19 de mayo de 2014 con buena respuesta (pág. 598/603)



También resulta relevante la respuesta a la demanda, la que da cuenta que el empleador para el año 2014 notó irregularidades en las condiciones de salud del actor y procedió a remitirlo a valoración o seguimiento interno en el área de Bienestar Laboral (respuesta hecho 5° de la demanda – pág 380).

Son estas las pruebas que se adosan al trámite con las que se concluye que el empleador era conocedor que el trabajador Wilmer de Jesús presentaba alguna irregularidad en sus condiciones de salud, fue así que lo remitió al área de bienestar social donde se reveló el diagnóstico a María Elena Viana.

Misma información que luego se trasmitió al área financiera donde se tramitó el pago de una póliza, que si bien no estaba a cargo de Comfama su aprobación, inverosímil resulta la teoría que la empleada María Eugenia Taborda no haya leído el contenido de la reclamación, pues no se trataba de un gestión de mensajería de un sobre cerrado, aunado a que esta dependencia recibió la carta de respuesta con resultados negativos precisamente en razón a la exclusión del cubrimiento de los eventos de VIH.

También quedó establecido que previo al despido existían otras personas que sabían de la condición de Wilmer Aristizábal, como lo fue Rafael Ángel Quintero, quien además refirió haber tenido un comentario al respecto por directivos de Comfama.

No desconoce la corporación que el tratamiento dado al caso de Wilmer de Jesús tuvo un margen de reserva, pero solo respecto a su divulgación masiva a los compañeros de trabajo, en tanto el empleador a través de sus colaboradores y dirigentes sindicales si tenían ora indicios, ora certeza que Wilmer no se hallaba en condiciones óptimas de salud, que su baja de peso y menor rendimiento laboral tenían como causa su diagnóstico, que poco a poco se fue extendiendo a diferentes estamentos de la caja de compensación, hasta el punto de generarse

comentarios soterrados, tal como lo narró el testigo Rafael Ángel Quintero, por lo que impróspero es el argumento de defensa de la pasiva.

Bajo este contexto, al empleador para abstraerse de las consecuencias del fuero de estabilidad laboral requería demostrar que obró al amparo de una causal objetiva de terminación del contrato y que obtuvo la previa venia de la autoridad laboral, condiciones que no se acreditaron, en tanto la carta de despido (páginas 27 y 485) es diáfana en señalar que obedece a **una terminación unilateral y sin justa causa** y vana es la justificación del apoderado de la pasiva respecto a la falta de autorización administrativa, en tanto la misma no tiene como propósito calificar la justeza del despido, sino verificar que, además de una justa causa de terminación del vínculo laboral, se respeten los derechos mínimos al trabajador.

En suma, acreditados con suficiencia los criterios de conformación del fuero de estabilidad laboral, sin que el empleador demostrara estar amparado bajo una causal objetiva, se concluye que COMFAMA vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Wilmer de Jesús Aristizábal Vásquez, a quien le asiste derecho a conservar su empleo con el pago de las acreencias laborales generadas, órdenes que fueron satisfechas en cumplimiento de la orden de tutela, en tanto desde el 15 de mayo de 2015 se produjo el reintegro del actor (página 260) por tanto se confirmará de forma total la decisión de primera instancia que da efectos definitivos al reintegro laboral ordenado en sede constitucional.

Resta por indicar que conforme a las premisas del artículo 365 del CGP al resultar vencida la pasiva será gravada con costas en esta instancia, tasando las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV en favor del actor.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMA DE FORMA TOTAL LA SENTENCIA RECURRIDA.**

Costas en ambas instancias a cargo de la pasiva. En esta se tasan las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV en favor del demandante.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

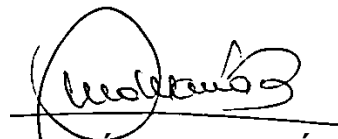
Los Magistrados,



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-**004-2015-01306-01**  
Demandantes **WILMER DE JESÚS ARISTIZABAL VÁSQUEZ**  
Demandados **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMA**  
Decisión: CONFIRMA

Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 24 de octubre 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

**SECRETARIO**