



Vigilada Mineducación

**CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON VIH Y/O SIDA
EN COLOMBIA EN LA ACTUALIDAD: ANÁLISIS DESDE LAS
RECOMENDACIONES DE LA OIT Y SU MATERIALIZACIÓN EN EL
ENTORNO LABORAL COLOMBIANO**

CURRENT LABOR CONDITIONS OF PEOPLE WITH HIV AND/OR AIDS IN
COLOMBIA: ANALYSIS BASED ON ILO RECOMMENDATIONS AND THEIR
MATERIALIZATION IN THE COLOMBIAN WORK ENVIRONMENT

Daniel JARAMILLO RESTREPO
Víctor Daniel GÓMEZ TAMAYO

Trabajo de grado

ASESOR
Jairo Daniel CORTÉS RAMÍREZ

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
DERECHO
MEDELLÍN

2023

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 8 |
| JUSTIFICACIÓN | 10 |
| OBJETIVOS | 11 |
| Objetivo General | 11 |
| Objetivos Específicos | 11 |
| DISEÑO METODOLÓGICO | 12 |
| DESARROLLO DEL TRABAJO | 13 |
| CAPÍTULO 1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS RECOMENDACIONES | 13 |
| 1.1. Qué es la OIT, cuál es su importancia para el Estado colombiano y la obligatoriedad de sus convenios y recomendaciones | 13 |
| 1.2. Cuáles han sido las recomendaciones y/o los convenios de la OIT respecto de la protección del derecho al trabajo digno para las personas que padecen o han padecido de VIH/SIDA | 16 |
| CAPÍTULO 2. IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS RECOMENDACIONES Y CONVENIOS DE LA OIT EN COLOMBIA – ANÁLISIS A GRAN ESCALA DE LA SITUACIÓN ACTUAL | 23 |
| 2.1. ¿Cómo ha sido la recepción de las recomendaciones de la OIT por parte del estado colombiano? | 23 |
| 2.2. ¿Cuál es la postura jurisprudencial de la Corte Constitucional de Colombia en lo atinente a la protección de las personas con VIH y/o SIDA, en especial en lo relacionado con el trabajo? | 25 |
| 2.3. ¿Es posible afirmar que las empresas desarrollan proyectos, políticas y/o actividades en función de mejorar las condiciones de trabajo de las personas que viven con VIH/SIDA? | 38 |
| 2.4. Recolección de datos y testimonios relacionados con la experiencia laboral de los trabajadores con miras a evidenciar la efectiva materialización de las políticas al interior de las empresas | 52 |
| CONCLUSIONES | 55 |
| REFERENCIAS | 57 |

RESUMEN

Esta monografía parte de la situación jurídica que se genera en el caso de los trabajadores que padecen las enfermedades de VIH y/o SIDA, contexto en el cual existe un riesgo importante de violaciones a los derechos fundamentales de esta población; de esta manera, se establece cuáles han sido los convenios y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de identificar si el estado colombiano y los particulares han impulsado y ordenado la implementación de garantías laborales y condiciones dignas de trabajo para los sujetos que padecen o han padecido estas enfermedades, valiéndose del análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional al respecto, de la investigación de las políticas internas de las compañías, y de la recolección de información a través de encuestas, para terminar encontrando que todavía persiste una notoria discriminación de esta población, ocasionada en gran medida por el desconocimiento generalizado de las patologías estudiadas.

Palabras clave: VIH, SIDA, género, trabajo, condicionantes, políticas públicas, legislación, recursos humanos, garantías, unidad productiva, derecho laboral.

ABSTRACT

This monograph is based on the legal situation that is generated to workers suffering from HIV and/or AIDS diseases, a context in which there is a significant risk of violations of the fundamental rights of this population; in this way, it is established which have been the agreements and recommendations issued by the International Labor Organization, in order to identify if the Colombian state and individuals have promoted and ordered the implementation of labor guarantees and decent working conditions, to people who have or have had these diseases; using the analysis of the jurisprudence of the Constitutional Court in this regard, the investigation of the internal policies of the companies, and the collection of information through surveys,

to end up finding that a notorious discrimination of this population still persists, strongly generated due to the general ignorance of the pathologies studied.

Keywords: HIV, AIDS, gender, work, conditions, public policies, legislation, human resources, guarantees, productive unit, labor law.

INTRODUCCIÓN

El trabajo, históricamente, se ha definido desde múltiples áreas, siendo analizado a partir de supuestos y resultados distintos. Sin embargo, la definición más adecuada de la palabra “*Trabajo*” para el objeto de este escrito es la empleada por Adam Smith, ya que la define como la “(...) *actividad que produce riqueza o beneficio económico para alguien.*” (Noguera, 2000, pág. 12)

Existen muchos tipos de trabajo y dependiendo desde el área de la cual se analice será posible determinar sus implicaciones, funciones y remuneración, cumpliendo con la definición anteriormente citada. Sin embargo, acudiendo a la categoría de modalidades de trabajo, interesa enfocarse en la modalidad presencial o mixta, puesto que es aquella en la que los sujetos laborales interactúan de manera física y donde se pueden presentar inconvenientes laborales y de salubridad, tales como el contagio de algunas enfermedades, contrario a la modalidad virtual o remota, toda vez que esta, al no requerir de la presencia física de las personas en un espacio concreto, no permite este tipo de interacciones.

Entendiendo que el trabajo es aquella actividad que genera ingresos a un sujeto y a su grupo familiar, es posible llegar a una de las aristas que este tema plantea y es el Derecho al Trabajo. Este puede ser definido desde dos aspectos que son “...*individual y colectivo, reconocidos en la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa*” (Sentencia T-611, 2001)

A finales del siglo XVIII se dio el fenómeno de la revolución industrial, donde se evidenció que no existían garantías laborales para los trabajadores, sin embargo, fue solo hasta mediados del siglo XIX donde la regulación de las relaciones laborales comenzó a tomar importancia, dando lugar a la promulgación de las primeras leyes laborales por razones de orden público, políticas y justicia social. (Mc Grow Hill, pág. 7)

Por las grandes implicaciones que tiene para la sociedad, el Derecho al Trabajo fue plasmado en el Artículo 23¹ de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proferida por la Organización de las Naciones Unidas, en la cual Colombia fue admitida en 1945.

En Colombia, desde el año 1945 se establecieron parámetros fundamentales para el derecho laboral colombiano con la ley sexta de ese año, ley previa al código sustantivo del trabajo. No obstante, fue a partir de la creación de la Constitución Política de Colombia de 1991 que se le dio el carácter de Derecho Fundamental, en su artículo 25. Posteriormente, fue materializado por la Corte Constitucional como un derecho fundamental, desde sus sentencias de los años 1992 y 1993 como la T-427/92, la T-388/93 y hasta la actualidad en sus múltiples providencias.

Desde entonces se ha buscado proteger el trabajo a través de normas, convenios, jurisprudencia e incluso tratados que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, pero en su mayoría amparado por la Constitución Política de Colombia en su

¹ **Artículo 23:** 1- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. – Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Artículo 25², con el fin de garantizar, entre otras cosas, una vida digna a la persona y a su familia.

Como bien lo ha expresado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente dignifica a la persona y para dicha organización la connotación de dicha decencia significa:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

Tal como lo expresa Jaime Lipovetzky (2009) en su libro “*Tratado de Derecho del Trabajo*”, el derecho al trabajo está comprendido por múltiples principios como lo es el principio de igualdad y el principio de no discriminación, los cuales pueden convertirse en Derechos, pero que además son de suma relevancia en este trabajo, ya que al hablar de protección a las personas que padecen de VIH y/o SIDA, se abordan áreas, temas y protocolos que implican garantizar igualdad entre los trabajadores y evitar la discriminación por la condición que se sufre.

Este Derecho al Trabajo, como lo manifiesta Lipovetzky, es un término que aborda múltiples disciplinas tales como la penal, la económica, la civil, pero, sobre todo, la constitucional, pues es la que se ha encargado de la protección del sujeto o del trabajador y de sus garantías, en especial porque “*el problema de hoy consiste en hacer posible un régimen jurídico y social en el que el trabajo se convierta en exigencia para la dignidad humana.*” (Lipovetzky, 2009, pág. 27)

² **Artículo 25.** *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. – Constitución Política de Colombia de 1991.*

De la dignidad humana se ha hablado en múltiples contextos, uno de ellos es la Corte Constitucional de Colombia, que a través de su jurisprudencia, por medio de la Sentencia T-881 de 2002³, manifiesta que dignidad humana son tres cosas:

- Vivir bien.
- Vivir como se quiere.
- Vivir sin humillaciones, donde en el desarrollo de ese buen vivir no se enfrenten circunstancias de discriminación.

(Sentencia T-881 de 2002, 2002)

Y es, especialmente, por esta última acepción que es menester hablar de garantías laborales y derecho al trabajo digno y decente de las personas que sufren de VIH y/o SIDA.

Para el caso, la literatura médica ha dicho que:

La infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (en adelante, VIH) se produce con el contagio por retrovirus, los cuales son virus de Ácido Ribonucleico (en adelante, ARN) que se replican mediante un Ácido desoxirribonucleico (en adelante, ADN) intermediario, que depende del ADN polimerasa o retrotranscriptasa, proveniente del ARN y que se encuentra dentro del virión. Este conjunto enzimático permite copiar o transcribir información genética de tipo ARN a ADN. Este proceso para sintetizar una partícula a partir de una información genética en forma de ARN solo es atribuible a estos virus. Asimismo, la familia de los retrovirus está dividida en varias subfamilias: oncoviridae, espumaviridae y los lentiviridae; estos últimos producen inmunodeficiencia, pues causan la destrucción lenta y

³ “Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones). – Corte Constitucional de Colombia.

progresiva de las células que infectan. Dentro de este subgrupo los que provocan la enfermedad en los seres humanos son el VIH- 1 y 2, descubiertos 1983 y 1986, respectivamente (Lamotte, 2014, pág. 2).

El VIH se transmite a través del contacto de fluidos y estos pueden darse a través de relaciones sexuales, por medio de jeringas infectadas con el virus o, raramente, a través de heridas abiertas y sexo oral.

Este virus ataca el sistema inmune y logra bajar las defensas del mismo, a tal punto que cualquier afección puede convertirse en grave, ya que el cuerpo o el sistema inmune no cuenta con los recursos biológicos para atacar las enfermedades o virus y mantenerse sano. En consecuencia, la etapa o fase más grave de esta enfermedad es cuando el virus llega a tal punto de generar el denominado Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), donde el sistema inmune está dañado a tal punto que una simple infección respiratoria, como la gripa o el catarro, puede ser mortal para quien que lo padece (Lamotte, 2014, pág. 4).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las unidades productivas dedicadas al desarrollo de actividades industriales, comerciales, mercantiles, entre otras actividades, representan un papel sumamente importante en términos económicos y laborales en Colombia, toda vez que, las empresas son las principales generadoras de empleo formal en el país.

No obstante, múltiples situaciones adversas se pueden derivar del desarrollo de las empresas, tales como las enfermedades que padecen los empleados, afectando la productividad del empleador, pero principalmente, las garantías y los derechos de las personas, tales como el derecho al trabajo, a la intimidad, a un debido proceso y a un trato digno, entre otras.

En comparación con el COVID-19, enfermedad respiratoria aguda causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2 que se catalogó como pandemia y se propagó por el mundo en los años 2020 y 2021 principalmente (Organización Mundial de la Salud, 2020), el VIH/SIDA son enfermedades que, a pesar de ser altamente contagiosas, su propagación requiere que sea por medio de fluidos corporales, ya sea por contacto de la sangre, por medio de una herida o por el contacto sexual entre individuos –lo que lo hace más escandaloso y vergonzoso para algunos–, es decir, si no se tiene el cuidado necesario, la población es propensa a contagiarse.

Aunando los temas anteriores, esto es, el derecho del trabajo y el VIH y/o SIDA, se pueden presentar múltiples situaciones laborales en las cuales un trabajador que está contagiado el virus es discriminado, maltratado e incluso alejado de sus labores, sobre todo, por la falta de educación en el tema, y la no implementación de protocolos establecidos y sugeridos para estos casos; además del estigma social, situación que se traduce en una mayor discriminación e inequidad laboral. Inclusive, y como más adelante se verá, la OIT, como agencia especializada de las Naciones Unidas en temas de trabajo, ha identificado una problemática en lo atinente a este tema y ha formulado recomendaciones a los estados miembros con el fin de minimizar dicho problema social.

Algunos problemas de salud impactan de manera negativa la vida laboral de muchas personas; a unas les afecta su desempeño o ejecución de las tareas de manera directa, pero a otras las afectan de manera indirecta, tal como es el caso del VIH/SIDA, donde se presentan problemas de discriminación, falta de protocolos adecuados para el cuidado y la prevención de todos los empleados e inclusive se desestabiliza la garantía laboral del derecho al trabajo de estas personas que las padecen, ya que esta es una enfermedad que escandaliza y estigmatiza a la mayoría de la población, logrando aislar a aquellas que las soportan, conforme a lo dispuesto por los (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2021)

de los Estados Unidos, lo cual representa incluso violaciones a sus derechos fundamentales.

Si bien es cierto que esta enfermedad es muy conocida, de ella se habla muy poco en el mundo laboral y, a diferencia del COVID-19, esta última también generada por un virus contagioso, el VIH y/o SIDA carece de la atención y los protocolos necesarios para garantizar la salubridad de los empleados; se evidencia así una falta de educación al respecto y, finalmente, hay ausencia en las garantías de los derechos de las personas que padecen dichas enfermedades (Buccini & Rincón Perffeti, 2008), por lo cual se hace necesaria una revisión del tema para comprender la gravedad de esta problemática, y estudiar sus orígenes y consecuencias para la sociedad actual.

Dicho lo anterior, la utilidad de esta monografía se basa en identificar las recomendaciones internacionales realizadas por la Organización Internacional del Trabajo y las adopciones nacionales, tanto a nivel gubernamental como a nivel jurídico y empresarial, además de identificar los protocolos necesarios y adecuados para garantizar el desarrollo normal de las personas que padecen las enfermedades descritas al inicio del escrito, garantizando su derecho al trabajo y evitando el posible contagio de los demás trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Como se ha insinuado previamente, las problemáticas graves de salud son una de las situaciones más complejas que deben enfrentarse en los entornos laborales, porque, así como el trabajo influye en la salud y seguridad físicas de las personas, también estas pueden afectar su entorno de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2010, pág. 25).

Por esta razón es que ha sido posible observar cómo el hecho de que una persona padezca de alguna condición de salud desfavorable sea un motivo para que se le discrimine y se le dificulte el acceso al trabajo, en especial cuando sufre de una

patología tan compleja como el VIH / SIDA que, adicionalmente, está afectada por un altísimo grado de desconocimiento por parte de la población.

Ahora, conocer los orígenes y consecuencias de esta problemática, permiten obtener una visión holística de la realidad de muchos ciudadanos que desafortunadamente han resultado contagiados por este virus, y que, más que los padecimientos físicos propios de la enfermedad, han tenido que enfrentar una exclusión social cruel e injusta (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2021), propia del desconocimiento y el miedo irracional que se ha extendido por la sociedad.

Por ello, entender la gravedad de la problemática y las desafortunadas consecuencias que está generando para un segmento bastante significativo de la población es útil para la discusión académica, ya que evidencia una falla en el Estado como tal, pues día tras día se vulneran los derechos de esta población, lo cual es una realidad abiertamente contraria a los postulados del Estado Social de Derecho, y merece ser atendida y resulta a la mayor brevedad posible.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar si el Estado y las empresas en Colombia implementan y aplican protocolos, políticas y normas internas, necesarias para materializar y garantizar el derecho al trabajo digno de las personas que padecen de VIH y/o SIDA, a la luz de las recomendaciones internacionales, en especial de la OIT, sobre este tema.

Objetivos Específicos

- Determinar cuál es la obligatoriedad de las recomendaciones internacionales, en especial las de la OIT, en el ordenamiento jurídico colombiano.

- Identificar cuál ha sido la acogida en el Estado Colombiano de los convenios y recomendaciones emitidos por la OIT y de otras organizaciones multilaterales, acerca de la garantía del derecho al trabajo digno de las personas que padecen VIH y/o SIDA.
- Señalar cuáles han sido las medidas y políticas implementadas tanto por el gobierno y las entidades territoriales, como por algunas empresas significativas.
- Verificar si efectivamente se han materializado dichas políticas para garantizar el derecho al trabajo y a la no discriminación de las personas con VIH y/o SIDA.

DISEÑO METODOLÓGICO

En el desarrollo de este trabajo de investigación, se utilizó una metodología mixta, es decir, se emplearán sistemas cuantitativos y cualitativos para obtener la información necesaria. Lo anterior, está comprendido por extracción de información que reposa en bases de datos, jurisprudencia y legislación, recomendaciones de entes relevantes como lo es la OIT, estudio de políticas públicas y privadas en lo atinente al tema. Pero, además, también se realizaron tres entrevistas a empleados del sector privado, donde se les hizo preguntas abiertas y cerradas, con el fin de recopilar información relevante que ayude a identificar cuál es el estado actual del tratamiento del VIH y/o SIDA en sus empresas.

Finalmente, con la información recopilada, se hace un aporte social al nutrir de información y protocolos adecuados al empresariado, contribuyendo a concientizar a sus empleados e incentivando la creación de protocolos que faciliten un ambiente amigable entre los compañeros de trabajo, además de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores que padecen dichas enfermedades.

Para entender y lograr los objetivos de esta monografía se iniciará por desarrollar los capítulos propuestos y su contenido, con el fin de darle al lector un derrotero que

lo lleve a comprender de manera clara las conclusiones obtenidas con esta indagación.

DESARROLLO DEL TRABAJO

CAPÍTULO 1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS RECOMENDACIONES

1.1. Qué es la OIT, cuál es su importancia para el Estado colombiano y la obligatoriedad de sus convenios y recomendaciones.

“La OIT es una agencia tripartita, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres”. (Organización Internacional del Trabajo, s.f., pág. 1)

Seguidamente, sus principales objetivos son: promover los derechos laborales, propiciar las condiciones laborales de acuerdo con los preceptos normativos y recomendaciones que se acogen los diferentes miembros y órganos de dicha entidad, mejorar la protección social y, aliviar las relaciones laborales entre empleadores y empleados cuando se aborda los temas relacionados con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, s.f., pág. 1).

En cuanto a su estructura tripartita, la OIT les otorga a los trabajadores el mismo derecho que a los gobiernos, durante los debates de los órganos principales, demostrando así, que su interés es encontrar una equidad en términos de protección social y laboral.

Esta organización representa un papel fundamental en cuanto a la protección de las garantías y políticas que acogen los diferentes estados miembros, por ejemplo, a través de la OIT, Colombia ha formulado una política para contar con la asesoría técnica de dicha organización, con el fin de tratar temas como la libertad sindical, el

derecho de asociación, la igualdad de oportunidades, erradicación del empleo infantil, entre otros. Es por esto que, en Colombia, el Ministerio del Trabajo, como parte del poder ejecutivo, tiene el compromiso de garantizar y proteger los derechos laborales que han sido reconocidos y ratificados a nivel internacional.

Con lo anterior, se colige la importancia y obligatoriedad de las recomendaciones y convenios de la OIT, toda vez que, *“Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo”*. (Organización Internacional del Trabajo, s.f., pág. 1)

Los instrumentos jurídicos, emanados por la OIT, son: convenios y recomendaciones; la diferencia entre éstas y aquellos radica en su carácter de obligatoriedad o poder vinculante que tiene para los estados miembros (Organización Internacional del Trabajo, s.f., pág. 1). Explicado de mejor forma, los convenios son tratados internacionales jurídicamente vinculantes, siempre y cuando sean ratificados por los países miembros; mientras que las recomendaciones, como su nombre lo dice, son simples sugerencias jurídicas encaminadas a contribuir con el mejoramiento de algunas prácticas y condiciones del mundo laboral, lo que, en otras palabras, se dice que son directrices no vinculantes (Organización Internacional del Trabajo, s.f., pág. 1). Sin embargo, es menester mencionar que las recomendaciones no siempre van ligadas a un convenio, ya que estas pueden ser autónomas y no necesariamente tienen relación con algún convenio.

En adición a lo anterior, debe analizarse la figura del Bloque de Constitucionalidad, institución jurídica que puede ayudar a comprender su definición e importancia y por qué debe acatarse e implementarse los instrumentos emanados por la OIT.

Tal como lo menciona Adrián Zeballos (2017), el *Bloque de Constitucionalidad* obedece al fenómeno o al fenómeno jurídico de la *supralegalidad*, donde este hace que, normas que en principio no pertenecen al orden constitucional, se logren

incorporar a dicho orden. Es decir, se logra la unión de dos sistemas que conforman una sola unidad constitucional. (Zeballos Cuathin, 2017, pág. 24)

Aun cuando se habla de la supralegalidad, algunos críticos constitucionalistas ven desde dos miradas distintas la figura del Bloque de Constitucionalidad, donde, en últimas, ambas se solapan y logran una sola definición, complementaria la una de la otra.

Para algunos esta figura es “Internacionalizar el derecho constitucional” y para otros es “constitucionalizar el derecho internacional”. Sin embargo, Manuel Quinche logra definir y diferenciar ambos al establecer que:

“La internacionalización del derecho constitucional consiste en el proceso de inclusión del derecho internacional dentro del derecho constitucional interno de un país, de modo tal que las normas internacionales ocupen un lugar definido dentro del sistema de fuentes del respectivo Estado. La constitucionalización del derecho internacional consiste en un proceso distinto, en virtud del cual, se acepta que los tratados sobre derechos humanos tienen una dimensión constitucional, es decir, que son constituciones del orden internacional, que implican la supremacía y respeto de los derechos humanos” (Quinche, 2009, pág. 163)

Ulteriormente, luego de conocer una definición de lo que es el Bloque de Constitucionalidad, es importante mencionar el alcance de este, sobre todo en este tema de los derechos humanos de las personas con VIH y/o SIDA, tal como lo es el derecho al trabajo y a la dignidad humana, ya que como señalaba Eduardo Góngora en el año 2014, son trascendentales los efectos que tiene, por tres razones:

“(1) Los tratados de derechos humanos prevalecen sobre la legislación interna; (2) los tratados de derechos humanos pueden

ser considerados como parámetros de constitucionalidad concurrentes con las normas constitucionales nacionales, por lo que un conflicto entre un tratado de derechos humanos y una ley interna puede derivar en una declaratoria de inconstitucionalidad; y (3) los derechos internacionalmente protegidos por los tratados de derechos humanos pueden ser invocados a través de las acciones nacionales destinados a tutelar derechos constitucionales” (Góngora Mera, 2014, pág. 301)

He allí, entonces, la importancia de entender la figura del bloque de constitucionalidad y el papel que juega la OIT en cuanto a la vulneración de los derechos humanos que pueden llegar a experimentar las personas que viven con VIH/SIDA, específicamente en el ámbito laboral.

1.2. Cuáles han sido las recomendaciones y/o los convenios de la OIT respecto de la protección del derecho al trabajo digno para las personas que padecen o han padecido de VIH/SIDA.

Múltiples han sido los instrumentos emanados por la OIT concernientes al tema del cual trata esta monografía. Empero, ha sido solo una recomendación la que ha sido emitida para la adopción voluntaria en el ordenamiento de los países miembros y de la cual se habla de manera específica de las personas que viven con VIH/SIDA y su situación laboral.

Esta es la recomendación 200 del 2010 denominada *“Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo”*. Dicho instrumento, único y específico sobre este tema, versa sobre los aspectos para tener en cuenta a la hora de garantizar a los trabajadores un ambiente seguro, sano y garantista de los derechos humanos, sobre todo el del trabajo.

Aun cuando aquella ha sido la única recomendación elaborada al respecto, también se han elaborado otros instrumentos por parte de la OIT, como manuales, reportes de encuestas, publicaciones de artículos e investigaciones, entrevistas, entre otros, que ayudan a las recomendaciones a brindar elementos sólidos para que los estados miembros analicen el tema y sea implementado en sus legislaciones.

Estos instrumentos jurídicos están almacenados en el repositorio digital de la OIT, incluso, se han desarrollado instrumentos guía para darle manejo al VIH y/o SIDA en áreas de trabajo específicas, tales como el sector minero, el de transporte, el sector turismo, el sector educativo y el sector salud sobre el cual hay amplitud de material de apoyo, entre otros.

Existen recursos adicionales e importantes a tener en cuenta para un buen entendimiento y tratamiento de este virus, con los cuáles se complementa la posibilidad de formalizar iniciativas públicas o privadas en la promoción, prevención y tratamiento del VIH y/o SIDA, especialmente, al momento de garantizar los derechos humanos de las personas que conviven con la enfermedad y día a día laboran en sectores y ambientes que se prestan para una discriminación y violación de los mismos.

Otros instrumentos importantes y relevantes, tales como estudios, revistas, publicaciones y otros, en el estudio del tema de en cuestión, son:

- ***“Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo”***

Este documento del año 2001 parte del reconocimiento de la epidemia del VIH/SIDA como una crisis mundial y del reto que supone para el desarrollo y el progreso social; explica que el VIH/SIDA constituye una amenaza mayor para el mundo del trabajo: afecta al sector más productivo de la población activa, reduce los ingresos e impone costos elevados a las empresas de todos los sectores como consecuencia de la disminución de la productividad, del aumento del costo

de la mano de obra y de la pérdida de trabajadores calificados y con experiencia. Así, tiene el propósito de establecer una serie de directrices para hacer frente a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y se enmarca en la labor de promoción del trabajo decente. Las directrices abarcan las siguientes esferas de actuación:

- a) La prevención del VIH/SIDA;
- b) La gestión y atenuación de los efectos del VIH/SIDA en el mundo del trabajo;
- c) La prestación de asistencia y apoyo a los trabajadores infectados por el VIH/SIDA y a los afectados por la epidemia;
- d) La erradicación del rechazo y de la discriminación contra la persona real o supuestamente infectada por el VIH/SIDA. (Oficina Internacional del Trabajo, 2001)

- ***“El impacto del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo: estimaciones mundiales”***

Este informe toma como base el desarrollo del tratamiento antirretroviral (TAR) y su extensa y rápida difusión, que ha producido un viraje en la respuesta al VIH/SIDA, pues cada vez más personas que viven con el VIH reciben el tratamiento, lo que reduce su carga viral y, a la larga, también la transmisión. Así, se examina en qué medida la evolución de la epidemia del VIH y el uso extendido del TAR han afectado la población activa mundial, y cómo está previsto que lo hagan en el futuro; en particular, se estiman el número de personas que viven con el VIH y la prevalencia del VIH, la morbilidad y las muertes por SIDA entre la población activa de todos los países para los que se dispone de datos, y se evalúan las consecuencias económicas y sociales del VIH en los trabajadores y sus familias. Se presentan cifras, en intervalos quinquenales, de la prevalencia del VIH, las muertes y la incapacidad laboral total y parcial de las poblaciones activas, desglosadas por hombres y mujeres, y por país, a nivel mundial, y para diversos grupos de países; también se pasa revista a cinco incidencias:

- a) Pérdidas de ingresos atribuibles a la muerte o a la incapacidad laboral total (exclusión del mercado laboral);
 - b) Pérdidas de ingresos atribuibles a la incapacidad laboral parcial debida a síntomas del SIDA;
 - c) Tiempo dedicado a atención y cuidados en los hogares de trabajadores con incapacidad laboral total o parcial, medido en equivalentes de años de trabajo.
 - d) Tiempo adicional que los niños dedican a tareas domésticas en las familias afectadas por el sida, medido en equivalentes de años de trabajo infantil;
 - e) Número de niños cuya educación se ve afectada negativamente por vivir en hogares afectados por el sida. (Oficina Internacional del Trabajo, 2018)
- ***“Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica”***

Esta guía tiene por objeto ayudar a los empleadores al frente de empresas de todos los tamaños y sectores económicos a llevar a cabo ajustes razonables en todas las etapas del ciclo del empleo; estos ajustes razonables pueden incluir las adaptaciones del empleo de un trabajador, así como la modificación de la maquinaria y el equipo y/o del contenido del puesto de trabajo, del tiempo de trabajo y de la organización del trabajo, así, al reconocer y acomodar las necesidades individuales, las empresas crean entornos de trabajo que dan la bienvenida a la diversidad de su personal y, por lo tanto, contribuyen a un mayor éxito empresarial. Este documento asiste a los empleadores en cómo llevar a cabo ajustes razonables específicamente para los trabajadores con discapacidad, para los que están afectados o viven con el VIH y/o SIDA, para las trabajadoras embarazadas, para los trabajadores con responsabilidades familiares, así como para aquellos que tienen una religión o creencia en particular. (Oficina Internacional del Trabajo, 2017)

- **“Salud y seguridad en el trabajo: fuentes de información OIT”**

Esta es una recopilación de la Red Regional de Bibliotecas de la OIT para América Latina y el Caribe, que muestra una gran parte de los recursos y fuentes de información de la OIT disponibles en los centros de información de la región y en las diferentes páginas web de la OIT sobre el tema de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; se actualiza de forma periódica, y recoge gran cantidad de la información disponible en el tema (Organización Internacional del Trabajo, 2017), de forma particular, recoge más de 60 artículos académicos verificados relacionados con el VIH/SIDA en el mundo laboral.

- **“Manual sobre VIH y el SIDA para inspectores de trabajo”**

Este manual parte de reconocer los servicios de administración del trabajo, especialmente las inspecciones del trabajo, como partes decisivas en la tarea de dar respuestas nacionales al VIH en el trabajo. Se afirma, primero, que los inspectores desempeñan el papel esencial de velar por el cumplimiento de la legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo para así garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable; segundo, el VIH/SIDA es un tema de derechos humanos pertinente para los inspectores encargados de proteger los derechos laborales y, tercero, dada su función preventiva y consultiva, los inspectores del trabajo pueden dar la orientación necesaria a las empresas y los trabajadores ayudándoles a diseñar y llevar a cabo intervenciones eficaces en el lugar de trabajo. Así, se dictan pautas para que los inspectores pueden promover y facilitar tanto la elaboración, ejecución y supervisión de las políticas y programas en el lugar de trabajo sobre el VIH y el SIDA como la seguridad y salud en el trabajo orientada hacia la prevención de nuevas infecciones, la eliminación de la estigmatización y la discriminación relacionadas con el VIH y el acceso simplificado a los servicios relacionados con esta enfermedad. (Oficina Internacional del Trabajo, 2015)

- ***“La igualdad de género es clave para las respuestas al VIH y SIDA en los lugares de trabajo”***

Este artículo hace parte del número 73 de la Revista *Trabajo* de la OIT, fundamentalmente, explica que la desigualdad por razón de género y el VIH/SIDA se encuentran inextricablemente unidos, así, contrario a lo que se cree, las mujeres representan un porcentaje ligeramente superior al 50% del total de personas que viven con VIH; esto ocurre porque la subordinación en los matrimonios o relaciones, en los que, a menudo, se espera de las mujeres que sean pasivas e ignorantes de las prácticas sexuales, menoscaba en gran medida su capacidad para negociar el uso del preservativo para garantizarse una relación más segura, o para rechazar las inseguras. Así, concluye que solo con un enfoque sensible respecto al género, es posible contribuir eficazmente a abordar las causas radicales de los riesgos y las vulnerabilidades asociadas al VIH, incluidas las normas socioculturales relacionadas con la conducta sexual de mujeres y hombres. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011)

- ***“Discriminación en el Trabajo.”***

Este artículo del número 72 de la Revista *Trabajo* de la OIT, parte por reconocer que las crisis económicas de los últimos tiempos han abierto nuevos espacios para la discriminación en el trabajo, de esta manera, se ha evidenciado que durante los períodos de recesión económica existe una tendencia a otorgar una menor prioridad a las políticas que combaten la discriminación, y a los derechos de los trabajadores en la práctica, lo cual pone en riesgo los logros arduamente alcanzados; particularmente, se señala que la discriminación contra las personas que viven con VIH/SIDA puede consistir en la imposición de barreras aún más altas para acceder al trabajo, tales como los análisis obligatorios, o en condiciones de falsa voluntariedad o que no garantizan la confidencialidad de los resultados; esto sumado a importantes retos como el racismo, el machismo, el acoso sexual y la xenofobia. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011)

- **“Primera Norma Internacional del trabajo sobre el VIH y el SIDA: Prevenir el VIH, Proteger los Derechos Humanos en el Trabajo.”**

Esta es una pieza gráfica a través de la cual se explica la mencionada Recomendación 200 de 2010, así, se indica que el VIH/SIDA no es solo un problema de salud, sino que ha tenido importantes repercusiones en los trabajadores, sus familias, los resultados empresariales y las economías nacionales. El VIH ha causado la pérdida de vidas y del sustento de millones de personas; sus efectos se concentran en las mujeres y los hombres en edad de trabajar (16 a 49 años); además, la estigmatización y discriminación persistentes sobre la base del estado serológico respecto del VIH obstaculizan los esfuerzos de prevención eficaces y dan lugar a la vulneración de los derechos humanos en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Si bien estos instrumentos son útiles para el entendimiento y un tratamiento del tema, por su naturaleza, no son instrumentos jurídicos que obliguen al Estado colombiano a proteger a las personas que contraen el VIH/SIDA, debido a que su alcance se limita a funcionar como asesorías o guías de la política pública, sin ejercer fuerza obligatoria alguna. Sin embargo, los derechos de esta población sí pueden ser protegidos con base en los instrumentos jurídicos que sí tienen un poder vinculante en el ordenamiento jurídico colombiano, tales como los Tratados y los Convenios que ha ratificado Colombia. Entre los más relevantes, en cuanto a este tema, se encuentran los siguientes:

- Declaración Universal de los derechos humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, contenidos en la Ley 378 de 1997.

En adición a lo anterior, la jurisprudencia colombiana ha tenido un gran desarrollo acerca de las personas que adquieren el virus y la protección de sus derechos. De hecho, se les ha dado la categoría de sujetos de especial protección en el área laboral.

Sobre este tema se hace una profundización en la segunda parte del capítulo siguiente, con el fin de conocer cuáles han sido los pronunciamientos de la Corte Constitucional de Colombia en materia de protección a los derechos humanos, especialmente en el ámbito laboral, de las personas que se contagian de VIH/SIDA.

CAPÍTULO 2. IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS RECOMENDACIONES Y CONVENIOS DE LA OIT EN COLOMBIA – ANÁLISIS A GRAN ESCALA DE LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1. ¿Cómo ha sido la recepción de las recomendaciones de la OIT por parte del estado colombiano?

Cuando Colombia pasó de ser un Estado de Derecho a ser un Estado Social de Derecho, realizó un cambio sustancial a su organización estatal, con el fin de servir a la sociedad; proveer bienes y servicios para atender las necesidades básicas, proteger a los más necesitados, garantizar los derechos, principios y deberes consagrados en la Constitución Política y, no menos importante, posibilitar la participación de todos los ciudadanos para la toma de decisiones frente a los aspectos más esenciales, tales como la economía, las políticas públicas y todo lo relativo a las condiciones sociales necesarias para vivir de manera digna.

Dicho lo anterior, uno de los aspectos esenciales que debe tener en cuenta un Estado para garantizar y propiciar la vida digna de una comunidad social es el derecho al trabajo, ya que es a través de este como se promueve la libertad, el desarrollo personal, interpersonal y, es el motor de cualquier economía. Por tales motivos y dando cumplimiento a los preceptos normativos de la Constitución Política

de ese entonces, Colombia se vio en la necesidad de hacer parte de las Naciones Unidas desde 1945, año en el cual fue aceptada como Estado miembro; y desde 1919 es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de fortalecer el compromiso de velar, principalmente, por el proyecto “trabajo decente y fortalecimiento del dialogo social” propuesto por la OIT y todo lo que conlleva dicha concepción (Ministerio del Trabajo, s.f.).

De acuerdo con el sitio web del Ministerio del trabajo y de la Organización Internacional del trabajo, Colombia ha ratificado 61 convenios laborales internacionales, de los cuales 49 se encuentran vigentes. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

En pro del cumplimiento de lo anterior, el sistema jurídico colombiano, especialmente la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha implementado la figura del Bloque de Constitucionalidad, el cual consiste en adoptar normativas que están fuera de la norma suprema nacional y darle importancia de carácter constitucional a los tratados y convenios ratificados por Colombia, pues estos versan sobre derechos humanos y otros temas que requieren una protección especial, donde, una vez surtido el trámite de ratificación en el Congreso de la República, el instrumento internacional, se convierte en una norma jurídica de obligatorio cumplimiento a nivel nacional, adhiriéndose como parte del sistema jurídico.

En Colombia, con el fin de materializar una importante cantidad de normas, en particular aquellas relacionadas con el derecho al trabajo y a la dignidad humana, se emplean las políticas públicas con el fin de fortalecer el tema a trabajar y lograr una efectiva ejecución de la ley o del derecho que se promueve; en ese orden, muchas entidades, ya sean del orden nacional, departamental o municipal, por medio de sus secretarías, ministerios y demás entidades u organismos, crean y adoptan estas políticas, en atención al público al que se dirige la misma.

En el caso de las empresas privadas, estas se pueden adherir a las políticas públicas o, también, pueden crear iniciativas y/o políticas privadas con el fin de darle cumplimiento a un mandato legal y llevar a efectos prácticos la garantía de los derechos humanos.

A pesar de lo anterior, en muchos casos, la exigencia de la garantía de los derechos humanos por mandato legal queda consignada en la norma de una forma muy vaga, de tal manera que se logra manipular la directriz hasta el punto de evadir su cumplimiento. Es decir, se establece un mandato legal como por ejemplo *“El derecho a la dignidad humana y el derecho al trabajo de las personas con VIH/SIDA”*, pero no se identifican sus formas de violación al derecho; no se indica por qué suele ser violado el derecho, con el fin de evitar esa conducta; tampoco indica en cuáles escenarios se puede presentar la situación; y en muchos casos, tampoco se indica a cuál tipo de población exactamente está dirigida la norma, así, al no haber certeza de los elementos y las características que componen la misma, se genera una duda en los individuos en cuanto a la certidumbre de saber si el mandato se ajusta o no al ámbito del sujeto y a la situación que se está presentando.

Es por eso, por lo que organizaciones como la OIT han establecido directrices respecto al tema del que trata esta monografía, ya que la garantía de los derechos es una exigencia universal; sin embargo, el proceso de materialización de la misma puede fracasar al no tener especificidad en ciertos aspectos del mandato legal.

2.2. ¿Cuál es la postura jurisprudencial de la Corte Constitucional de Colombia en lo atinente a la protección de las personas con VIH y/o SIDA, en especial en lo relacionado con el trabajo?

La historia reciente de los Derechos Humanos en Colombia, particularmente de su materialización, se encuentra estrechamente ligada a la labor de la Corte Constitucional, creada a partir de la Constitución Política de 1991, que declaró a la nación como un Estado Social de Derecho, figura jurídica que se deshace de la

pesada carga inmortalizada por los romanos como “*Dura Lex, Sed Lex*”⁴, y enseña que la ley, no por el solo hecho de serla, significa que no puede modularse o incluso inaplicarse, cuando razones de índole superior lo ameriten; en ese orden de ideas, esta corporación judicial se ha dedicado desde sus mismos orígenes a procurar disminuir las brechas sociales generadas por la sociedad actual.

De forma particular, gracias a sus acciones fue que las personas con VIH y/o SIDA pudieron gozar de un ambiente de igualdad en el medio, prohibiéndose todo tipo de discriminación, no obstante, estos logros no aparecieron de forma repentina, sino que obedecen a todo un desarrollo jurisprudencial extendido por más de 30 años, en el cual la Corte debió enfrentarse a un sinnúmero de actores que, de forma consciente o inconsciente, discriminaron a quienes sufren de estas dolencias, pasando por personas naturales y empresas privadas hasta entidades públicas, tales como el extinto Instituto de Seguros Sociales, en adelante (ISS) y Colpensiones; para entender este proceso, se propone revisar la jurisprudencia más relevante de la Corte en estos temas, así:

T-505 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz): se considera la sentencia fundadora de toda la línea, acá, la Corte debate acerca de la negativa de un centro asistencial de prestarle asistencia integral a una persona contagiada por el VIH, encontrando una vulneración de la protección especial garantizada por la Constitución a personas colocadas en circunstancias de debilidad manifiesta; del mismo modo, se define científicamente el VIH y el SIDA, se reconoce su gravedad y riesgos para la salud pública y, muy especialmente, se determina que:

El Estado debe evitar toda medida discriminatoria o de estigmatización contra estas personas en la provisión de servicios, en el empleo y en su libertad de locomoción; así, se afirma que los derechos a la igualdad, a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la salud, entre otros, pueden ser objeto de vulneración o amenaza por parte de las autoridades o de los

⁴ *Dura es la ley, pero es la ley.*

particulares, en muchos casos, como consecuencia exclusiva del temor que despierta el SIDA; finalmente, es claro que el carácter de orden público de las normas epidemiológicas obliga a los centros médicos a prestar una atención integral a los infectados o enfermos del VIH/SIDA (Sentencia T-505, 1992).

T-502 de 1994 (MP Antonio Barrera Carbonell): un recluso de la Cárcel Nacional Modelo de Bogotá sufre de SIDA, y las condiciones precarias del penal solo agravan su condición, así, se dirige a la Corte, donde esta encuentra que “*el pabellón de la cárcel presenta unos problemas de humedad que afectan su salud y ponen en peligro su vida, por la especial sensibilidad o predisposición de estas personas a contraer enfermedades por la deficiencia de defensas orgánicas*”, de esta manera, y reiterando la importancia de la protección de los sujetos especialmente vulnerables, tutela los derechos a la vida y a la salud del ciudadano, ordenando que se dispongan las obras de adecuación del espacio (Sentencia T-502, 1994).

T-271 de 1995 (MP Alejandro Martínez Caballero): esta sentencia también establece un importante precedente, puesto que la Corte Constitucional se aleja de los postulados de la Ley 100 de 1993 en temas de salud, particularmente de suministro de medicamentos, ordenando al extinto ISS que suministre las medicinas paliativas de carácter retroviral a un paciente enfermo de SIDA -que además pasaba por difíciles condiciones económicas-, afirmando que:

La menguada situación en que se hallan los afectados por el VIH/SIDA no se origina únicamente en el padecimiento corporal y psíquico que una enfermedad incurable y mortal entraña, puesto que a esa desafortunada circunstancia se suma la condición minoritaria de los afectados, las más de las veces pertenecientes a sectores desfavorecidos y marginados; el menosprecio social y la consiguiente estigmatización que soportan, como resultado de incidencias culturales negativas, fundadas, primordialmente, en el temor que la infección despierta, para concluir que “*el suministro de la*

integridad del tratamiento, constituye una especial medida de protección; más aún, fuera de lo anterior y también en garantía del derecho a la igualdad, evita una discriminación inadmisibles ya que no es compatible con la Constitución que, estando disponible la droga que le fue formulada, aprobada por el Ministerio de Salud y a disposición del público, le sea negada al peticionario solo porque carece de recursos económicos para proveerse de ella. (Subrayas fuera del texto original). (Sentencia T-271, 1995)

C-079 de 1996 (MP Hernando Herrera Vergara): resalta por ser una sentencia tipo C, de Constitucionalidad, allí, la Corte analiza la terminación del contrato laboral con base en la enfermedad contagiosa del trabajador, encontrando que:

El despido con justa causa originado en la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, o cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite por un lapso mayor a 180 días no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad; así, la terminación del contrato de trabajo con respecto al trabajador cuya curación no haya sido posible durante el lapso indicado no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (Sentencia C-079, 1996)

SU-256 de 1996 (MP Vladimiro Naranjo Mesa): sentencia de unificación de jurisprudencia que sienta importante precedente en lo relativo a la discriminación de los trabajadores con VIH/SIDA en el mundo laboral; conoce entonces la Corte del caso de un trabajador de un prestigioso club social de Bogotá, que resulta contagiado con el virus, seguidamente, el médico que conoció su dictamen, que trabajaba en paralelo con el extinto ISS y con el empleador, difundió la noticia, ocasionando el despido “por prevención” del trabajador; reconociendo la Corte estos graves hechos, se ve en necesidad de:

Recordar que el enfermo de SIDA o el simple portador del virus VIH es un ser humano y, por tanto, titular, de acuerdo con el artículo 2o. de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de todos los derechos proclamados en los textos internacionales de Derechos Humanos, sin que pueda ser objeto de ninguna discriminación, ni de ninguna arbitrariedad por razón de su situación”, por lo cual afirma que, “si bien el trabajador inmerso en esta situación puede ser desvinculado de su empleo y no existe para el empleador una "obligación de preservarle a perpetuidad en su cargo", no puede ser despedido precisamente por su condición de infectado del virus, pues esta motivación implica una grave segregación social, una especie de apartheid médico y un desconocimiento de la igualdad ciudadana y del derecho a la no discriminación (Art. 13 C.P.), con ello obviamente se vulneran estos derechos fundamentales, por tanto, no existe una libertad absoluta para terminar unilateralmente, por cualquier motivo una relación laboral; y si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal. (Subrayas fuera del texto original) (Sentencia SU-256, 1996)

T-417 de 1997 (MP Antonio Barrera Carbonell): a partir de esta sentencia, la Corte comienza a establecer un sólido régimen especial para los pacientes de VIH/SIDA en lo relacionado con la pensión de invalidez, particularmente, un trabajador del Congreso de la República, que por dilaciones injustificadas no podía acceder a esta prestación, lo cual repercutió en graves consecuencias para sus derechos fundamentales, así:

Se tutelan, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, los derechos a la vida, a la igualdad y al debido proceso, siendo entendido que dicho amparo se condiciona al hecho de que efectivamente se hubiere ejercido por el peticionario la acción ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. (Subrayas fuera del texto original). (Sentencia T-417, 1997)

T-171 de 1999 (MP Alejandro Martínez Caballero): nuevamente la Corte debe intervenir en pro de los derechos fundamentales de población especialmente vulnerable, en este caso, una mujer en embarazo con SIDA, a la cual la EPS COOMEVA no le suministra medicamentos, aduciendo falta de semanas cotizadas; en este caso, el alto tribunal tutela los derechos al determinar que:

Si los medicamentos o el tratamiento se requieren en forma urgente para proteger la vida del paciente y este no tiene los recursos económicos para pagar, ni siquiera parcialmente los medicamentos recetados, son las empresas promotoras de salud las que deben asumir los costos de los tratamientos excluidos o sometidos a períodos mínimos de cotización y, posteriormente, les guarda el derecho a repetir los sobrecostos en contra de la subcuenta respectiva del Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema de Seguridad Social en Salud”, puesto que, “la naturaleza infecciosa y mortal del SIDA, requiere una prestación eficiente y oportuna de los servicios médicos, lo cual obliga a tomar medidas urgentes que garanticen el cese de la transgresión del derecho a la salud en conexidad con la vida de la peticionaria. (Subrayas fuera del texto original). (Sentencia T-171, 1999)

T-523 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa): revisando un caso materialmente similar al anterior, la Corte determina que:

Los casos que involucran a un grupo de personas que suele ser objeto de distintas suertes de discriminación por causa de i) la infección misma - con todos los temores que ella genera -, ii) la errada apreciación de que los infectados con VIH/SIDA forman parte de la población homosexual (tradicionalmente segregada), o iii) el hecho que el tratamiento de la enfermedad genera una serie de costos que no resultan "rentables" para las Entidades Prestadoras del Servicio de Salud , exige atención especial por parte de los jueces de tutela con el propósito de asegurar los derechos que

la Constitución reconoce a todos los individuos, garantizando las condiciones mínimas de bienestar a una persona que sufre de un mal grave, y evitar, además, que las entidades legalmente obligadas a prestar los servicios de salud, se eximan de su responsabilidad presentando argumentos, que ya han sido desestimados por la doctrina constitucional. (Sentencia T-523, 2001)

T-026 de 2003 (MP Jaime Córdoba Triviño): debe estudiar la Corte un caso relacionado con el reconocimiento de la pensión de invalidez a una persona enferma de SIDA, a la cual dos fondos privados de pensiones le aplicaron una deshonrosa estrategia jurídica para dejarlo 'en el limbo' y ninguna reconocerle su pensión, tras ello, la Corte tutela el derecho y afirma que:

La condición de disminuido físico que dificulta el acceso al trabajo del actor, la carencia de recursos propios que le permitan la subsistencia, la condición de desempleado y la necesidad de controles médicos frecuentes y de tratamientos continuos para tratar su enfermedad maniaco depresiva y la infección por HIV que padece, le permite a la Sala concluir que se está en presencia de un derecho fundamental por conexidad. (Sentencia T-026, 2003)

T-843 de 2004 (MP Jaime Córdoba Triviño): en esta oportunidad la Corte se ocupa del caso de un paciente de SIDA, el cual pretende el reconocimiento de un tratamiento odontológico, debido al deterioro de su salud oral producido por la enfermedad; la EPS lo negaba, debido a que no hacía parte del POS, no obstante, el alto tribunal tutela el derecho, y reconoce que:

La persona que se encuentra infectada por el VIH, dadas las incalculables proporciones de ese mal, ve amenazada su existencia misma, y frente a ello no puede el Estado adoptar una posición indiferente sino activa para garantizar que no se le condene a vivir en condiciones inferiores. Con tal fin debe implementar políticas y programas para, aunque no sea posible lograr

una solución definitiva, por lo menos hacer menos gravosa y penosa esa enfermedad. Esta patología coloca a quien lo padece en un estado de deterioro permanente con grave repercusión sobre la vida misma, puesto que ese virus ataca el sistema de defensas del organismo y lo deja totalmente desprotegido frente a cualquier afección que finalmente termina con la muerte.” De una manera ejemplar, la Corte explica que “la protección especial a ese grupo poblacional está fundamentada en los principios de igualdad, según el cual el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (art. 13 C.P.) y en el de solidaridad, como uno de los principios rectores de la seguridad social (arts. 1 y 48 C.P.). Bajo esos parámetros la Corte ha manifestado que con el fin de hacer efectiva la igualdad y la dignidad humana de esas personas la protección que debe brindar el Estado en materia de salud debe ser integral dados los altos costos que esa enfermedad demanda y con el fin de que no se generen tratos discriminatorios. (Subrayas por fuera del texto original) (Sentencia T-834, 2004)

T-1282 de 2005 (MP Alfredo Beltrán Sierra): la Corte conoce de nuevo un caso relacionado con el no reconocimiento de una pensión de invalidez a una persona contagiada de VIH, acá, la entidad pensional respaldó su decisión negativa con base en un cambio en el oficio de la cotizante, aduciendo cotizaciones erróneas, no obstante, la Corte tutela el derecho y concluye que:

El derecho al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez se encuentra en conexidad con el derecho a la vida, la integridad física, el trabajo y la igualdad, entre otros, por cuanto a través de dicha prestación, lo que pretende el Estado es dar cumplimiento al mandato constitucional que impone como deber el de garantizar a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. (Sentencia T-1282, 2005)

T-1064 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández): se ocupa el alto tribunal de nuevo del reconocimiento vía tutela de una pensión de invalidez a un paciente enfermo de SIDA, acá, se abre un importante precedente en relación a la Ley 100 de 1993 y sus modificaciones, particularmente, con las Leyes 797 de 2003 y 860 de 2003, en tanto impusieron condiciones más gravosas para el reconocimiento de la pensión; ocurría que las administradoras modificaban la fecha de estructuración de la invalidez, de forma tal que no se cumplían los requisitos de fidelidad con el sistema exigidos por las nuevas normas, para ello, la Corte determinó que:

Ante este tipo de situaciones excepcionales, el conflicto planteado puede trascender el nivel legal para convertirse en un problema de rango constitucional, por lo que el juez de tutela está obligado a conocer de fondo la solicitud y a tomar las medidas necesarias para la protección del derecho vulnerado o amenazado. En el presente caso, dadas las circunstancias de gravedad y urgencia que padece el actor -invalidez superior al 50% por enfermedad mortal de VIH-SIDA-, para la Sala resulta imperativo la procedencia directa y definitiva de la tutela por su condición de sujeto de especial protección constitucional”; este estudio permitió concluir y afirmar que “las personas con VIH-SIDA son sujetos de especial protección constitucional por cuanto se está una enfermedad mortal que causa el deterioro progresivo del estado de salud y que hace exigible un trato igualitario, solidario y digno ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran. (Subrayas fuera del texto original) (Sentencia T-1064, 2006)

T-699A de 2007 (Rodrigo Escobar Gil): debe pronunciarse de nuevo la Corte respecto del reconocimiento vía tutela de una pensión de invalidez a un paciente enfermo de SIDA, troncada otra vez por irregularidades relacionadas con la fecha de estructuración de la invalidez, momento en el cual el alto tribunal logra afirmar que:

Se presenta una dificultad en la contabilización de las semanas de cotización necesarias para acceder a la pensión, toda vez que, si bien la ley señala que tal requisito debe verificarse a la fecha de estructuración, en atención a las condiciones especiales de esta enfermedad, puede ocurrir que, no obstante que haya algunas manifestaciones clínicas, el portador esté en la capacidad de continuar trabajando, y de hecho siga realizando los aportes al sistema por un largo periodo, y, solo tiempo después, ante el progreso de la enfermedad y la gravedad del estado de salud, se vea en la necesidad de solicitar la pensión de invalidez, por lo que al someterse a la calificación de la junta se certifica el estado de invalidez y se fija una fecha de estructuración hacia atrás. Así las cosas, no resulta consecuente que el sistema se beneficie de los aportes hechos con posterioridad a la estructuración para, luego, no tener en cuenta este periodo al momento de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para el reconocimiento de la pensión. (Subrayas fuera del texto original) (Sentencia T-669A, 2007)

T-550 de 2008 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra): conociendo un caso materialmente similar, la Corte tutela el derecho a la pensión de invalidez encontrando que:

En estos casos, aparece la inaplicación de ciertas normas como la opción jurídica más adecuada para garantizar una efectiva protección a los derechos de aquellas personas que por su debilidad manifiesta requieren una protección oportuna y eficaz de sus derechos. Además, no debe olvidarse que dada la gravedad de una enfermedad como el VIH – SIDA y la incidencia que esta enfermedad ha tenido en la pérdida de capacidad laboral de quien la padece, que como en el caso que nos ocupa supera el 70%, nos permite considerar que la protección constitucional tendrá que otorgarse de manera plena y no transitoria. (Subrayas fuera del texto original) (Sentencia T-550, 2008)

T-710 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez): la Corte continúa avanzando en el reconocimiento de derechos de la población que padece VIH, y construyendo con firmeza el precedente de excepcionalidad en el tratamiento de esta población, por lo cual enseña que:

El juez constitucional debe incluir dentro de los elementos de juicio de que se sirve al establecer el régimen aplicable para reconocer el derecho a la pensión de invalidez, no sólo la fecha de estructuración de la enfermedad, sino también la condición de especial protección que merecen determinados sujetos de derechos como son los enfermos de VIH-SIDA, el carácter progresivo de los derechos sociales y el principio de favorabilidad ante la duda sobre la ley que debe regir el asunto. (Subrayas fuera del texto original)
(Sentencia T-710, 2009)

T-146 de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub): revisando el caso de un miembro de la Policía Nacional que, durante la prestación del servicio militar obligatorio contrajo VIH, al ser secuestrado por un grupo guerrillero y recibir inyecciones con jeringas reutilizadas, la Corte precisó que:

Esta protección adquiere un matiz particular, cuando la persona afectada en sus condiciones de salud es un agente o servidor del Estado, que en cumplimiento de sus funciones o con ocasión de las mismas, ha sufrido una considerable disminución en sus condiciones físicas, psíquicas y sensoriales; así, es el caso de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, personas que por la naturaleza de sus funciones y debido a las actividades que diariamente ejecutan, afrontan riesgos permanentes para su vida e integridad personal y que frecuentemente sufren lesiones severas, en muchos casos irreversibles. La sociedad y el Estado tienen entonces un compromiso particular, pues se trata de garantizar y prestar el servicio de seguridad social, a quienes de manera directa actúan para proteger a todas

las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades. (Sentencia T-146, 2013)

T-428 de 2013 (MP María Victoria Calle Correa): en este pronunciamiento judicial, la Corte agrupó once expedientes relacionados con pensiones de invalidez, de forma especial, tres de ellos estaban relacionados con pacientes de VIH/SIDA; en su estudio, el alto tribunal encuentra una desafortunada secuencia en la cual la fecha de estructuración de la invalidez es ubicada en fechas muy lejanas, por lo cual los trabajadores no alcanzan a cubrir las 50 semanas cotizadas en los últimos tres años exigidas por la ley, sin embargo, como generalmente las personas con VIH/SIDA siguen trabajando por más tiempo hasta que sencillamente no pueden más, esta fecha debe ir más adelante, alcanzando ahora, en la mayoría de casos, los requisitos para acceder a la pensión de invalidez, por reconocimiento expreso de la Corte. (Sentencia T-428, 2013)

T-412 de 2016 (MP Jorge Iván Palacio Palacio): en esta oportunidad, se estudia el caso de una persona a la que efectivamente se le reconoció una pensión de invalidez, pero posteriormente la resolución fue apelada por la entidad pagadora, argumentando que, como a la fecha de estructuración de la invalidez el ciudadano cotizaba en otra entidad, esta no estaba llamada a reconocer la prestación; para este asunto, la Corte determina que:

Las entidades administradoras de los fondos de pensiones tienen el deber de garantizar los derechos de los asegurados, sin que al respecto se les impongan trabas que impliquen cargas administrativas susceptibles de ser resueltas por las mismas, más no por el trabajador; máxime cuando su delicada condición de salud lo ubique en una situación de especial vulnerabilidad. (Sentencia T-412, 2016)

De acuerdo con los precedentes anteriormente citados, queda claro que, para la jurisprudencia, en consonancia con los postulados superiores de la Constitución Política, las personas que padecen VIH y/o SIDA han adquirido el carácter de

sujetos de especial protección para el ordenamiento jurídico colombiano, por lo tanto, merecen el amparo reforzado con el fin de lograr una igualdad social y efectiva; situación que ocurrió debido a las múltiples discriminaciones evidenciadas por la Corte en la línea jurisprudencial anteriormente compuesta.

Resulta llamativo observar que, en los inicios de la Corte, hacia comienzos de la década de 1990, la protección comenzó por reconocer la enfermedad desde la ciencia, sus implicaciones para la salud, afectaciones a la salud pública (reconocimiento como pandemia), y devastadoras consecuencias, provocada por la ausencia de una cura definitiva, situación que al día de hoy persiste; no obstante, con el desarrollo posterior de la jurisprudencia, se observó una tendencia hacia el ámbito laboral y, de forma especial, a las prestaciones relacionadas con el Sistema General de Seguridad Social, comenzando con la lucha porque las EPS remitieran tratamientos antirretrovirales para los afectados, hasta la inaplicación de normas del régimen de pensiones para favorecer los intereses de las personas declaradas como sujetos de especial protección constitucional.

Como gran parte de estos pronunciamientos son en materia laboral, es posible aducir que a las personas que padecen condiciones particulares, esto es, físicas, psicológicas o sociales, en el mundo del trabajo constantemente ven vulnerados sus derechos fundamentales, situación a todas luces contraria a los postulados superiores del Estado Social de Derecho, consagrados en la Constitución Política y en múltiples normas y tratados internacionales que conforman el Bloque de Constitucionalidad; a pesar de todo ello, son destacables y admirables los esfuerzos del máximo órgano de la jurisdicción constitucional por dejar atrás estas barreras y buscar con todos sus esfuerzos la consecución de una sociedad más justa y equitativa, que no deje atrás nadie.

2.3. ¿Es posible afirmar que las empresas desarrollan proyectos, políticas y/o actividades en función de mejorar las condiciones de trabajo de las personas que viven con VIH/SIDA?

Como se ha venido revisando, es innegable que las leyes y la jurisprudencia del Estado colombiano han hecho un esfuerzo importante por lograr el reconocimiento y la materialización de los derechos de las personas que padecen VIH y/o SIDA, y procurar la igualdad de condiciones, intentando eliminar toda forma de discriminación y reconociendo el estatus de especial protección constitucional a esta población; no obstante, resulta evidente que el Estado no es una especie de deidad omnipotente que esté al tanto de todo lo que ocurre en la esfera privada de quienes lo conforman y, por este motivo, no podría hablarse de una erradicación completa de los tratos discriminatorios en contra de la población estudiada.

A este respecto, conviene analizar el caso de las empresas privadas, las cuales representan el motor económico de la sociedad y dirigen el rumbo comercial del país, sin embargo, y en razón de esa misma naturaleza, estas logran ‘escapar’ del control del Estado en ciertas ocasiones, evento en el cual pueden aparecer conductas que no se ajustan a las políticas nacionales, en especial en lo relacionado con la no discriminación de las personas que padecen VIH/SIDA, observándose ciertos niveles de discriminación al interior de estas organizaciones, que realizan reprochables acciones tales como despidos indirectos, insistencia para que el afectado revele su diagnóstico, toma de muestras sin autorización durante los exámenes de ingreso (Alzate, 2018), entre otras conductas que dificultan la equidad y perpetúan el injusto estigma en contra de esta población.

Cabe decir que no solo las empresas privadas están en riesgo de generar discriminación, puesto que dentro de las entidades públicas también es posible que esto suceda, escapando así de las normas que deberían estar observando, lo cual sería todavía más censurable, toda vez que estas representan el Estado y deben

ceñirse con mucha más exigencia a los propósitos superiores que lo rigen, no siendo admisible ninguna forma de discriminación o trato desigual.

Por esta razón, conviene ahora hacer un proceso de revisión virtual a través de algunas empresas y entidades públicas del país, para consultar acerca de si, dentro de sus políticas internas, tienen un protocolo especializado para el evento en el cual un trabajador resulta diagnosticado con VIH y/o SIDA, o ingresa a laborar allí una persona con estas condiciones, del mismo modo, verificar que en dicha documentación no se observe ningún rastro de discriminación; finalmente, si resulta que en dicha búsqueda no se encuentra ninguna información de trascendencia, plantear el análisis que dicho hallazgo representa para el derecho a la no discriminación de esta población.

Criterio para la elección de las empresas y/o entidades a analizar.

En el mes de junio de 2022, la Superintendencia de Sociedades publicó el listado de las mil empresas más grandes de Colombia (**Bloomberg, 2022**), así, se consideró prudente seleccionar las quince primeras, toda vez que, al tener mayor capital, es posible que puedan implementar mayores esfuerzos encaminados a la no discriminación y la equidad.

Respecto de las entidades públicas, la Ley 2276 de 2022⁵, en sus anexos, determinó que los establecimientos públicos que más ingresos generaron a la nación en el año 2022 fueron la Agencia Nacional de Hidrocarburos, la Superintendencia de Notariado y Registro, y la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil (**Ley 2276 de 2022, 2022**); seguidamente, el DANE estimó el aumento de la población en Colombia para el año 2023, resaltando las principales entidades territoriales del país, tanto a nivel de ciudades como de departamentos (**Ceballos,**

⁵ “Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la Vigencia Fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023”

2023), lo cual también resulta útil para la investigación, al ser estas las entidades con mayor presupuesto y significancia pública del país.

Revisión de Empresas

1. ECOPETROL

Respecto de esta empresa, que es una Sociedad de Economía Mixta vinculada al Ministerio de Minas y Energía, es fundamental mencionar que ella posee un régimen de salud propio exceptuado del Sistema General de Seguridad Social en Salud acorde con el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 y se define acatando los derechos fundamentales, las normas que le apliquen a regímenes de excepción y aquellas que regulen condiciones de prestación y aseguramiento aplicables al servicio de salud. En ese orden, el servicio de salud de Ecopetrol S.A es el conjunto de servicios y tecnologías en salud prestados en Colombia cuya finalidad es la promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación o paliación de la enfermedad **(Ecopetrol S.A., 2020)**.

Ahora, en exhaustiva búsqueda en el portal web de dicha compañía, no fue posible encontrar una política interna exclusivamente dedicada al tema del VIH/SIDA en la empresa, de hecho, solo se pudo encontrar lo siguiente:

- En el apartado de *“Promoción Salud y Prevención Enfermedad”*, se halló una referencia a Programas dirigidos a grupos específicos de población, entre los cuales se encontraba la *“Detección Precoz de Cáncer de Seno, Cérvix y Próstata; la Prevención Alcoholismo y Farmacodependencia y la Prevención Enfermedades de Transmisión Sexual.”* **(Ecopetrol S.A., 2020)**
- La empresa publica mensualmente una revista llamada ‘E+ Salud’, la cual ha tocado el tema del VIH/SIDA en algunas ocasiones, puntualmente:
 - En la publicación de julio – agosto de 2019, se encontró un artículo llamado *“Una apuesta por el sexo seguro”*, que explicaba qué son las ETS, cómo se contagian, cuáles son las más comunes y cuáles son los métodos de prevención de estas **(Ecopetrol S.A., 2019)**.

- En la publicación de julio – septiembre de 2018, se encontró un artículo llamado “*¡Más Salud, Más Vida!*”, que reúne los programas de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de la empresa, allí, al final del artículo se habla de “*otros programas*”, y se encuentra que la compañía lleva a cabo programas de “*prevención y detección de Infecciones de Transmisión Sexual (VIH/SIDA)*” **(Ecopetrol S.A., 2018)**, sin dar más detalles al respecto.
- En la publicación de noviembre – diciembre de 2017, se encontró un artículo llamado “*Unidos por la prevención del VIH ‘Elijo cuidarme’*”; que explica cómo la empresa se adhirió a una campaña de la Gobernación del Santander, para invitar a los beneficiarios de los servicios de salud de Ecopetrol a que se realicen la prueba de VIH en caso que crean que hayan estado expuestos a riesgo y para que reciban orientación por parte de sus médicos de cabecera **(Ecopetrol S.A., 2017)**.
- A pesar de no dirigirse directamente al tema, en su apartado de Gestión con Grupos de interés, Ecopetrol S.A. afirma que “*para la vigencia 2021 no se presentaron reclamaciones sobre “prácticas laborales” ni “discriminación” por parte de empleados de Ecopetrol.*” **(Ecopetrol S.A., 2021)**

2. ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.

Esta empresa, que es líder en la comercialización de hidrocarburos en el país, no cuenta con una política de acceso público de no discriminación ni tratamiento de casos de VIH/SIDA en la compañía; así, tras el análisis de su página web y múltiples micro sitios, solo pudo ser encontrada información relacionada con una política llamada “*Vivamos Terpel Sin Etiquetas*”, ideada para promover la diversidad, equidad e inclusión como parte de los equipos y procesos del negocio, no obstante, al ahondar en esta, únicamente hace referencia a que la empresa no discrimina por razones de nacionalidad, género, etnias, raza, creencias, edad u orientación sexual; a que se aboga por el mismo acceso a las oportunidades y que se promueve la inclusión de personas con discapacidad, víctimas del conflicto, excombatientes y

pos penados (**TERPEL S.A., s.f.**), no encontrándose ninguna información relacionada de forma expresa con las personas que sufren de VIH y/o SIDA.

3. REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S. (REFICAR)

Esta empresa es filial del Grupo Ecopetrol, por tanto, se ajusta en muchos de sus parámetros relacionados con el tema en cuestión, no obstante, nuevamente se observa que no existe un protocolo exclusivo para los casos de VIH/SIDA, así, solamente se hace mención a esta patología en la *“Política en Derechos Humanos”* de la empresa, que indica que uno de los derechos esenciales para la compañía es la No Discriminación, donde se afirma que *“las decisiones de contratación, colocación, remuneración, ascenso, formación, de tipo disciplinario, y de terminación de contrato dentro de la Sociedad, se basan únicamente en factores objetivos, que no están relacionadas con el género, la edad, la nacionalidad, la etnia, la raza, el color de piel, el credo, la casta, el idioma, la discapacidad mental o física, la pertenencia a una organización o cualquier grupo minoritario, la opinión, el estado de salud (incluido el VIH/SIDA), el estado civil, la orientación sexual, el lugar de nacimiento o las características cívicas, sociales o políticas del trabajador.”* (Subrayas fuera del texto original) (**Reficar S.A.S., 2021**)

4. COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A. (CLARO)

Es la empresa líder de las telecomunicaciones en Colombia, sin embargo, revisando su sitio web, nuevamente se hace imposible encontrar algún protocolo, política o publicación directamente relacionada con el VIH/SIDA en la compañía; en diversos apartados indican que son una empresa incluyente que fomenta la diversidad y rechaza toda forma de discriminación, pero no hacen referencia directa a las patologías estudiadas; solamente fue posible encontrar un artículo llamado *“Niños sin VIH: El propósito de (RED) y Claro”*, explicando cómo la empresa participa en una campaña mundial para la lucha contra el VIH en recién nacidos (**Claro, 2020**); como es evidente, esta una gran iniciativa, pero no corresponde a lo que se está buscando en esta investigación.

5. GRUPO ÉXITO S.A.

Esta empresa líder en el sector del comercio minorista en Colombia afirma constantemente en sus informes de sostenibilidad que reconoce que *“la diversidad en el recurso humano es un factor de alto impacto en el desempeño sobresaliente de la compañía y específicamente en la innovación, la creatividad, la productividad y la efectividad” (Grupo Éxito, 2021)*. Su *“declaración cultural se basa en el respeto y aceptación de la diferencia en distintos aspectos: edad, género, capacidades, etnias y creencias; con ello buscamos que dentro de la organización exista una sensibilidad y una esencia de ser incluyentes”*; **(Grupo Éxito, 2021)** así, existe un compromiso por la inclusión y no discriminación, pero nuevamente se omite todo pronunciamiento relacionado con el VIH/SIDA y las políticas de la compañía a este respecto.

6. EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN (E.P.M.)

Esta empresa de capital público, líder en el mercado de los servicios públicos en Colombia, también carece de una política directa y exclusiva de inclusión y no discriminación a personas afectadas por el VIH y/o SIDA, de hecho, tras la investigación, solo pudo ser encontrado que, en el Informe de Sostenibilidad de 2020, se sostuvo que:

Para fortalecer la diversidad, la equidad de género y la inclusión en EPM a través del reconocimiento, respeto e integración de las diferencias en la cotidianidad de la Organización, con énfasis en los grupos históricamente excluidos, se siguen las recomendaciones relacionadas con la certificación del sello Equipares y de la “Guía para lograr un empleo público diverso”. Esta guía, busca implementar un enfoque diferencial en las prácticas de gestión humana que procuren un acceso real y efectivo al empleo y eliminen cualquier tipo de discriminación en el trabajo por condición de género, pertenencia étnico-racial, situación de discapacidad, orientación sexual u otros factores semejantes; igualmente, la certificación del sello Equipares permitirá reducir brechas de género en la Organización y ajustar los procesos

de talento humano y comunicaciones en contextos de inclusión y diversidad.
(Subrayas fuera del texto original). **(Grupo EPM, 2020)**

7. NUEVA EPS S.A.

Esta es la Entidad Promotora de Salud con el mayor número de afiliados de Colombia, sin embargo, a la hora de investigar acerca de su tratamiento interno del VIH/SIDA, no aparece consignada ninguna información relevante en su página oficial; de hecho, puede ser engañosa la búsqueda al inicio, porque el portal sí que cuenta con información acerca de estas enfermedades, pero es directamente relacionada con su función dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y nada se dice acerca de cómo es el tratamiento interno – laboral dentro de la Entidad para este tipo de eventos, y si existen protocolos específicos o políticas empresariales para gestionar los casos de VIH y/o SIDA y prohibir la discriminación por esta causa dentro de la compañía.

8. D1 S.A.S.

La página web de la cadena de almacenes de descuento, que ya es el principal actor en el mercado minorista, no expone ningún tipo de documentación relacionada con el VIH/SIDA y su tratamiento dentro de la empresa, de hecho, en lo remotamente relacionado apenas menciona que *“tenemos una gran responsabilidad por seguir construyendo país, por trabajar en la inclusión y brindar nuevas oportunidades para los segmentos vulnerados”* **(D1 S.A.S., 2022)**; su enfoque en grupos vulnerables radica en mujeres, ex convictos y personas con discapacidad cognitiva, no encontrándose información que relate cuál es la postura de la compañía respecto a las patologías ampliamente descritas a lo largo de esta investigación.

9. COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. (ALMACENES ALKOSTO).

Esta compañía, que ostenta un puesto privilegiado en las ventas de tecnología en el país, desafortunadamente también se une al grupo de aquellas que no registran

en su página web política alguna relacionada con el tratamiento interno de las personas con VIH/SIDA en su compañía, de hecho, se pueden encontrar diversos manuales de Seguridad y Salud en el Trabajo⁶ y temas relacionados, pero no se hace mención a estos padecimientos, ni siquiera de forma tangencial, en ninguno de los apartados de dicha documentación.

10. DRUMMOND LTD. COLOMBIA.

Esta compañía de origen estadounidense explota los yacimientos carboníferos del Departamento del Cesar, al norte de Colombia; nuevamente, se evidencia que no cuenta con una política interna o protocolo dedicado de forma exclusiva al VIH/SIDA, a pesar de ello, su Informe de Sostenibilidad del año 2020 indica que *“la compañía dispone de políticas que declaran su posición frente al riesgo de discriminación y, además, comunican sobre los mecanismos de identificación de posibles situaciones y establecen los protocolos que se deben seguir”* (**Drummond Ltd., 2020**); seguidamente, el informe del año 2019 expuso que *“durante el año, la formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo reforzó temas como la percepción del riesgo, la prevención de riesgo cardiovascular, enfermedades de transmisión sexual, ergonomía, afrontamiento del estrés, entre otros.”* (Subrayas fuera del texto original) (**Drummond Ltd., 2019**)

11. EPS SURAMERICANA S.A.

Esta es una de las Entidades Promotoras de Salud más grandes del país, y una de las más reconocidas por su alta calidad, sin embargo, a la hora de investigar acerca de su regulación interna del VIH/SIDA, no se encuentra ninguna información relevante en su página oficial; de hecho, como ocurrió en el caso de la NUEVA EPS, puede ser engañosa la búsqueda al inicio, porque el portal sí que cuenta con información acerca de estas enfermedades, pero esta se encuentra directamente relacionada con su función dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y nada se dice acerca de cómo es el tratamiento interno – laboral dentro de

⁶ https://www.corbeta.com.co/media/docs/MA-GTR-002_Normas_De_SST_Para_Terceros_Ver_3.pdf

la Entidad para este tipo de eventos, y si existen protocolos específicos o políticas empresariales para gestionar los casos de VIH y/o SIDA y prohibir la discriminación por esta causa dentro de la compañía.

12. CENIT - TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S.

Esta empresa del Grupo Ecopetrol, líder del segmento de transporte de hidrocarburos líquidos en Colombia, se suscribe a las políticas de salud de su empresa matriz, sin embargo, tampoco es posible encontrar un protocolo o reglamento interno relacionado con la gestión de los casos de VIH/SIDA al interior de la empresa y la no discriminación de esta población; no obstante, esta empresa sí evidencia un compromiso grande con la diversidad y la inclusión, al contar con políticas internas tales como el:

Manifiesto por la Equidad y la Diversidad, que pretende emprender acciones que permitan lograr el reconocimiento de la diversidad, respeto por la diferencia, y la disminución de barreras de acceso a oportunidades; exaltar el hecho de que todas las personas nacen iguales ante la ley, reciben el mismo trato y gozan de las mismas oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica, entre otras; y rechazar todo tipo de comportamiento que se constituya en acoso laboral.
(Cenit S.A.S., 2020)

13. EPS SANITAS – KERALTLY.

Esta es otras de las principales Entidades Promotoras de Salud de Colombia, en esta oportunidad, a pesar de que tampoco se encuentra política especial, es de notar que en la página web de *Keralty*, empresa matriz de Sanitas, sí se dispone de normas encaminadas a “*trabajar arduamente para contar con un equipo humano con habilidades y talentos, indistintamente de su religión, orientación sexual, edad, capacidades físicas y cualquier otra condición de discriminación*” **(Keralty, 2021)**,

por tanto, es política de todo el grupo empresarial la prevención de la discriminación, pero no se logra observar un énfasis especial en los casos de VIH/SIDA.

14. SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A.

Otra de las cadenas protagonistas del mercado minorista en Colombia, de forma lamentable, no tiene consignada ninguna información relevante acerca del VIH/SIDA en su página web, así como tampoco lo relacionado la prevención de la discriminación, la ética empresarial o la sostenibilidad en el marco de los Derechos Humanos; lo único que hace mención al tema, es un extracto del Reglamento Interno de Trabajo que, hablando de las condiciones de admisión en la empresa, escuetamente prohíbe solicitar “*el examen de sida*” (Olimpica S.A., 2012)

15. CARBONES DEL CERREJÓN LTD.

Esta empresa explota el yacimiento de carbón más grande Colombia, ubicado en La Guajira, y uno de los más grandes del mundo; durante el respectivo análisis, a pesar de que tampoco resulta existir una política especializada para los casos de VIH/SIDA, sí se observa que la compañía ha prestado atención a esta problemática, y por ello a finales del año 2018 lanzó la campaña “*Conoce Tu Estado*”, en la cual:

En el marco del Día Mundial de la lucha contra el SIDA, con la finalidad de hacer conciencia a nivel global sobre esta grave enfermedad, se invita a todas las personas a consultar y realizarse exámenes periódicos para conocer su estado serológico con respecto al VIH y su carga vírica. (Cerrejón Ltd., 2018).

Revisión de Entidades Públicas

1. AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS.

Esta es una agencia del gobierno adscrita al Ministerio de Minas y Energía, encargada de administrar y regular los recursos hidrocarburíferos de la nación; en la revisión exhaustiva de su página web, no es posible encontrar alguna política o

documento que haga referencia directa al VIH/SIDA, solamente se cuenta con un archivo llamado “*Política de DD.HH. en el Sector Minero-Energético*”, donde se afirma que se debe:

Hacer visible y adoptar acciones dirigidas a hombres, mujeres, pueblos indígenas, pueblo Rrom o gitano, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, los niños, niñas y adolescentes, jóvenes, personas con orientaciones sexuales diversas, personas mayores y personas con discapacidad, entre otros. Dichas acciones pretenden identificar y subsanar prácticas discriminatorias; visibilizar vacíos y riesgos en garantía de derechos; diseñar herramientas de solución diferenciadas; garantizar la participación efectiva y equitativa; e implementar medidas afirmativas soportadas en estas caracterizaciones. (ANH, 2017)

2. SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO.

Las superintendencias ejercen la función de inspección, vigilancia y control de otras entidades del país, particularmente, esta es una de las más importantes, pues representa ‘la guarda de la fe pública’; consultando su sitio web, no pudo encontrarse información relevante con respecto al VIH/SIDA y su tratamiento dentro de la entidad, de hecho, únicamente aparece alguna información relacionada en su código de ética, cuando se pide a los empleados “*tratar sin discriminación de raza, género, preferencia sexual, limitación física, creencia religiosa o política a los usuarios, proveedores y compañeros de trabajo de la SNR*” (SNR, 2015) y se prohíbe “*llevar a cabo conductas que atenten contra la dignidad humana y en especial el acoso laboral y el acoso sexual.*” (SNR, 2015)

3. UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

Esta unidad es regulatoria del servicio aéreo civil en el país, por tanto, es de alta importancia estratégica, así, consultando sus servidores digitales abiertos al público, se encontraron protocolos para víctimas de violencia sexual en aeropuertos, y memorias de congresos y discusiones intergremiales acerca de la no

discriminación, haciendo incluso referencia directa al VIH/SIDA , no obstante, esta información no corresponde a lo que se busca en esta investigación, pues está destinada a la prestación de **(Aerocivil, 2021)** Servicios al público por parte de la entidad, pero nada dice acerca de cómo es el tratamiento interno – laboral de este tipo de eventos en la unidad.

4. ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

El Distrito Capital representa la mayor entidad territorial de Colombia en términos de población y de presupuesto, teniendo eso en cuenta, se realizó una búsqueda ampliada acerca del tratamiento del VIH/SIDA, los hallazgos fueron de algún modo, nuevamente engañosos, porque si bien existe múltiple documentación al respecto, tales como el Acuerdo 143 del 18 de marzo 2005 del Concejo de Bogotá D.C. *"Por el cual se dictan unas disposiciones en materia de prevención, control y tratamiento del síndrome de inmunodeficiencia humana VIH y del SIDA en Bogotá, D.C."*, **(Concejo de Bogotá D.C., 2005)**, y diversos informes y artículos de campañas como *"Sector Salud firma compromiso para la atención oportuna a personas con VIH"*, *"Arranca en Bogotá plan piloto para prevención de VIH en población vulnerable"* y *"Talleres de formación, promoción y prevención en VIH e ITS"* **(Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f.)**, entre otros, todos estos son asuntos relacionados con la ciudadanía en general, y existen en razón del servicio público que presta la administración distrital, pero poco o nada tienen que ver con el tratamiento *interno* que se le dé a esta problemática en el caso concreto de los funcionarios que trabajan para dicha entidad territorial, por ello, tampoco se cuenta con información relevante.

5. ALCALDÍA DE MEDELLÍN

Recientemente nombrada Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación, esta es la segunda entidad territorial con más población y presupuesto de todo el país, en ese orden de ideas, ocurrió algo similar al caso de la capital, puesto que se encontró información valiosa relacionada con el VIH/SIDA, tales como *"En Medellín se sigue trabajando en prevenir la expansión del VIH Sida"* **(Alcaldía de Medellín, 2020)**, *"Il Cumbre Salud Medellín"* **(Alcaldía de Medellín, 2022)**, además del

compromiso de la entidad con la diversidad, la inclusión y la no discriminación, que anuncian en gran parte de su portal digital; no obstante, y como ya se vio anteriormente, ocurre que estas políticas e iniciativas están pensadas desde la perspectiva de la Administración Pública y sus destinatarios son los ciudadanos en general, pero se guarda celosamente la información referente al tratamiento interno del VIH/SIDA dentro de la entidad, no encontrándose nada relevante al respecto.

6. ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

El gobierno de la tercera ciudad en orden de importancia del país, desafortunadamente se suscribe también a la ausencia de políticas o protocolos para tratar el VIH/SIDA en el seno de la entidad, tal cual como en los casos anteriormente analizados; acá, pudo verse que la administración también ha llevado a cabo importantes acciones para luchar contra esta problemática, tales como “*Red de Salud Pública realiza jornadas de movilización para prevenir el VIH*” y “*Un diagnóstico temprano de VIH puede salvar vidas*” (Alcaldía de Cali, s.f.), del mismo modo, en el apartado de ‘grupos de interés’, se hace referencia a fundaciones coadyuvadas por la alcaldía, tales como *Fundación Casa Gami, Fundación Hogar, Fe y Esperanza, Fundación Luz de Vida, Fundación Proyecto de Vida, Fundación Apoyo y Solidaridad, Recolvih, Fundamor, Corporación de Lucha contra el SIDA, Santamaria LGBTI, y la Asociación de Usuarios Seropositivos*, todas estas definidas como de “*educación en VIH/SIDA, Derechos Humanos, Tratamiento, Prevención, Sensibilización y Asesoría.*” (Alcaldía de Cali, s.f.).

7. ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

Esta es la ciudad costera más importante del país, así, el análisis realizado confirma la tendencia establecida a lo largo de esta investigación y, particularmente en el caso de estas entidades, puesto que existen múltiples reportes, archivos y documentación acerca de las acciones de la administración contra el VIH/SIDA, por ejemplo, “*En Barranquilla, el sector salud está listo para la temporada de Carnaval*”, “*Con oferta integral, Distrito va a los barrios a atender migrantes*” o “*Barranquilla, solidaria y responsable con la prevención del VIH-SIDA*” (Alcaldía de Barranquilla,

s.f.), pero todas estas son políticas públicas encaminadas a la población en general, no encontrándose información relevante acerca del tratamiento interno de la entidad de esta problemática, o sus acciones para procurar la equidad laboral y de derechos en la misma.

8. ALCALDÍA DE CARTAGENA

La segunda ciudad caribeña de Colombia, culmina este análisis de la misma forma que se vino llevando, al no exponer ningún tipo de documentación relevante acerca del tratamiento interno de la entidad del VIH/SIDA, o sus acciones para procurar la igualdad laboral y de derechos al interior de esta, así, a este tenor se hallaron múltiples reportes, archivos y documentación acerca de las acciones de la administración contra el VIH/SIDA, por ejemplo, “*DADIS conmemorará el Día Mundial de Lucha contra el VIH/SIDA*”, “*En Cartagena se han notificado 477 casos de VIH durante los primeros 8 meses del año 2022*” o “*Alcaldía de Cartagena y ENTerritorio firmaron convenio por más de 3 mil millones de pesos para apoyar la respuesta al VIH*” (**Alcaldía de Cartagena, s.f.**), pero, de nuevo, estas son iniciativas públicas dirigidas a todos los habitantes del distrito, no siendo posible encontrar la información pretendida.

Discusión

Con base en toda la información anteriormente expuesta, es posible indicar enfáticamente que en Colombia la generalidad de las empresas públicas y privadas no cuentan con medidas, protocolos o políticas implementadas en el interior de las mismas, relacionadas con el tratamiento de trabajadores con VIH/SIDA y la eliminación de la discriminación, puesto que se analizaron quince empresas privadas y/o semipúblicas y ocho entidades públicas de alto reconocimiento, prestigio y presupuesto, y en ninguna de estas fue posible hallar tales archivos, encontrándose solo aspectos relativos de forma tangencial al tema, tales como información de actualidad, artículos de revistas o, en los mejores casos, campañas de prevención y promoción dentro de la empresa o entidad, pero no una política

sería, organizada y ajustada a los requerimientos que esta problemática ha traído para todos los actores involucrados.

Es cierto que no es posible hablar de una ausencia absoluta de información, puesto que la mayoría de organizaciones estudiadas sí hacen referencia a la enfermedad de algún modo, y ni qué decir de las entidades territoriales, que han dispuesto su capacidad administrativa para lidiar con esta problemática, sin embargo, sí es notoria la ausencia de protocolos internos, debido a que, como se evidenció en el análisis jurisprudencial previo, las empresas y entidades públicas suelen ser lugares donde se comete discriminación a las personas con VIH/SIDA (**Sentencia SU-256, 1996**), y el llamado a estos actores no es otro que exhortarlos a que emprendan la creación de estas políticas y las divulguen en los gremios y ramos, para que la no discriminación y la equidad laboral de esta población pueda al fin ser una realidad.

2.4. Recolección de datos y testimonios relacionados con la experiencia laboral de los trabajadores con miras a evidenciar la efectiva materialización de las políticas al interior de las empresas.

Con el fin de complementar la información investigada previamente, y basándose en la realidad de los trabajadores y del sector empresarial del país, se llevaron a cabo una serie de encuestas relacionadas con el VIH/SIDA en las empresas, indagando principalmente, por los protocolos o políticas internas de las compañías al respecto de esta problemática.

Las preguntas fueron hechas en el mes de septiembre del año 2022, buscando empleados que trabajaran en diferentes áreas de diferentes compañías, ojalá con actividades económicas disímiles entre sí; durante el ejercicio, algunos de los candidatos guardaron silencio frente a algunos interrogantes, pero en general se pudo obtener una buena base de respuestas para las conclusiones que posteriormente se formularán, dejándose en claro que las respuestas son anónimas, y no se divulgó el nombre de ninguno de los participantes. Lo obtenido se muestra así:

Tabla 1.

| PREGUNTAS | RESPUESTA ENCUESTADO 1 | RESPUESTA ENCUESTADO 2 | RESPUESTA ENCUESTADO 3 | RESPUESTA ENCUESTADO 4 |
|--|---|---|---|--|
| 1. ¿Dónde trabaja actualmente? | Aris Mining | Ragged | Grupo Empresarial | Oderway |
| 2. ¿Cuál es su cargo? | NS/NR | Directora Gestión Humana | Jefe Gestión Humana | NS/NR |
| 3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando allí? | 7 años | 2 meses | 10 meses | 8 meses |
| 4. ¿Sabe usted qué es el VIH y/o SIDA? | No conozco la diferencia entre ambos | Sé que es el VIH, pero no el SIDA | Sé que son ambos | Sé que son ambos |
| 5. ¿Conoce algún protocolo general a realizar cuando una persona se contagia de VIH en la compañía? | No | No | No | No |
| 6. ¿Conoce el caso de algún compañero de trabajo que padezca VIH y/o SIDA? | No | Sí, pero no de esta empresa | NS/NR | No |
| 7. ¿Conoce algún protocolo que tenga la empresa actual o alguna anterior, acerca del tratamiento de los empleados con VIH/SIDA? | No | No | Sí, pero en otra compañía | No |
| 8. ¿Cuál es su percepción acerca del trato que pueden recibir las personas con dicha enfermedad en su trabajo? | Podrían ver violada su intimidad, se debe concientizar a las personas | Se discriminarían porque las personas no tienen conocimiento del tema | La empresa puede tomar un rol proteccionista, discriminando al empleado | Trato diferenciador o especial; discriminación y posible rechazo en cualquier ámbito |
| 9. ¿Conoce alguna normativa acerca del tema? ¿Cuál? | NS/NR | No alguna en específico, pero sé que hay un derecho que los protege | NS/NR | No |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <p>10. ¿Considera usted que se violan algunos derechos de las personas al no poseer educación o protocolos en cuanto al tema?</p> | <p>NS/NR</p> | <p>Sí, dignidad humana, trabajo. Se aísla a las personas</p> | <p>NS/NR</p> | <p>Sí, pero no sé cuáles</p> |
| <p>11. ¿Considera que, parte de las funciones del área de Recursos Humanos en una empresa, debería ser, capacitar a los empleados frente a este tipo de situaciones (VIH y SIDA)? ¿De qué manera lo podrían hacer?</p> | <p>Sí, se debería dar el apoyo que se requiere y sería una buena iniciativa para implementar una política interna de la empresa</p> | <p>Sí, se debería capacitar a las personas, concientizar sobre el tema; trabajar en contra de la discriminación y estigmatización; ayuda psicológica a los afectados y sensibilizar a todo el personal acerca de qué es, cómo se contagia, y luego establecer los protocolos</p> | <p>Sí, debe haber una base coercitiva, pero lo esencial es la educación. No crearía un apartado nuevo, ni "micro-legislaría" todo, sino que fortalecería lo que ya existe; no se debe construir normatividad sino poner en función la que ya está y articularla mejor</p> | <p>Sí, capacitaciones sobre las ETS, que las EPS o ARL realicen capacitaciones; concientizar a las personas sobre esta enfermedad y cómo actuar frente a una situación de estas. Implementar protocolos a los empleados y empleadores</p> |
| <p>12. ¿Considera que, el estado ha implementado en términos laborales, políticas públicas que de verdad sean acogidas por los diferentes sectores económicos?</p> | <p>No estoy segura, pero creo que, si el estado va a montar una política, se tiene que considerar otras patologías frecuentes que se presenten desde el ámbito laboral, como consumos de drogas y otras enfermedades</p> | <p>Sé que sus derechos tienen una protección, además, pienso que se debe pensar muy bien las políticas y protocolos para evitar la discriminación de por sí solo con la creación de protocolos específicos para estas personas</p> | <p>El estado ha intentado regular, pero es muy laxo; por ejemplo, con la regulación de los exámenes, hay una protección de la no discriminación, pero no está regulado</p> | <p>No, le falta mucho por hacer.</p> |

Con la anterior información, es importante hacer notar un fenómeno que corrobora lo investigado en el título previo, y es que las personas en general saben qué es el VIH/SIDA, y los representantes de las empresas están conscientes de su existencia y de los riesgos que conlleva, sin embargo, la postura de las compañías pareciera ser de simplemente ignorar la problemática, y no elaborar ningún tipo de protocolo, política o normativa que regule la situación y permita, por un lado, que se garanticen los derechos del trabajador, y por el otro, blindar a la sociedad de posibles riesgos

jurídicos tales como demandas y tutelas, que bien podrían generarse por la errónea actuación de los funcionarios ante un caso como los que se han estudiado a lo largo de esta monografía.

Ahora, es importante mostrar que, a nivel general, es posible ver en las personas encuestadas que la mayoría de ellas están alerta de los riesgos para los derechos fundamentales de los pacientes de VIH/SIDA, sea por discriminación interna o externa, basada en la estigmatización que causa el desconocimiento generalizado de la enfermedad, por tanto, no es posible justificar la ausencia de protocolos en las empresas afirmando que es un tema de poca relevancia, en especial cuando se cuenta con el testimonio de personas que ocupan cargos directivos, muy especialmente aquellos relacionados con el área de Gestión Humana, la que precisamente debe encargarse de gestionar esta situación.

Finalmente, respecto del papel del Estado en la lucha contra el VIH/SIDA y las condiciones laborales de quienes lo padecen, los encuestados parecen estar de acuerdo en su mayoría en que por parte de la administración pública se han llevado a cabo esfuerzos e iniciativas importantes –lo cual se relaciona con el estudio jurisprudencial realizado-, no obstante, reiteran que esta labor no ha sido suficiente, y es importante continuar batallando por el acceso a la información, la equidad y la no discriminación, muy especialmente desde lo público, porque es el sector que con más fuerza puede lograr un cambio en las lamentables condiciones que aún hoy debe sobrellevar una población que ya fue categorizada como de especial protección constitucional.

CONCLUSIONES

- ❖ Desde su aparición en la década de 1980, la enfermedad por VIH/SIDA ha estado ligada a una desafortunada historia de discriminación, segregación y rechazo a los individuos que han resultado contagiados, especialmente, se pudo evidenciar que en los entornos laborales se hace más marcado este aislamiento.

- ❖ Estar diagnosticado con alguna de estas condiciones se ha convertido en un auténtico impedimento para sostenerse en los empleos y, lo que es todavía más grave, para conseguir uno nuevo.
- ❖ La Organización Internacional del Trabajo ha llevado a cabo un esfuerzo importante en aras de eliminar la discriminación generada por causa del VIH/SIDA en el mundo laboral, expidiendo convenios y recomendaciones en procura de la educación, capacitación y aprendizaje acerca de estas patologías, que tengan la capacidad de repercutir en el sector público y privado.
- ❖ El Estado colombiano ha desplegado importantes acciones afirmativas encaminadas al reconocimiento de los derechos de las personas con VIH/SIDA, la gran protagonista fue la Corte Constitucional, pues gracias a sus acciones fue que esta población pudiera gozar de un ambiente de igualdad en el medio, prohibiéndose todo tipo de discriminación.
- ❖ Existe un importante desarrollo jurisprudencial extendido por más de 30 años, en el cual la Corte Constitucional debió enfrentarse a un sinnúmero de actores que, de forma dolosa o no, discriminaron continuamente a quienes sufren de estas dolencias, tratándose incluso de entidades públicas, así como también de empresas privadas.
- ❖ Las personas que padecen VIH y/o SIDA han adquirido el carácter de sujetos de especial protección para el ordenamiento jurídico colombiano, por lo tanto, merecen el amparo reforzado con el fin de lograr una igualdad social y efectiva; muy especialmente en el ámbito laboral, ya que gran parte de la jurisprudencia relevante tiene que ver con violaciones de derechos ocurridas en materias de competencia de esta área legal.
- ❖ La generalidad de las empresas públicas y privadas no cuentan con medidas, protocolos o políticas implementadas en el interior de las mismas, relacionadas

con el tratamiento de trabajadores con VIH/SIDA y la eliminación de la discriminación.

- ❖ Las políticas para garantizar el derecho al trabajo y la no discriminación negativa de las personas con VIH y/o SIDA no han podido verse materializadas en el mundo laboral actual.
- ❖ Las empresas públicas y privadas están frecuentemente ignorando esta situación dificultosa, y omitiendo su deber de generar políticas, protocolos o medidas que permitan la garantía de los derechos de esta población, contribuyendo así a hacer todavía más grande la brecha, ya que se constató que el desconocimiento generalizado de las patologías estudiadas solo aumenta el rigor de la segregación.

REFERENCIAS

- Aerocivil. (5 de Noviembre de 2021). *Relatoría - II Encuentro de Mujeres de la Aviación*. Obtenido de Aeronáutica Civil:
http://www.centrodeestudiosaeronauticos.edu.co/cea/segundo-encuentro-de-mujeres/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/cea/segundo-encuentro-de-mujeres/Documents/RELATOR%C3%8DA%20II%20ENCUENTRO%20MUJERES%20EN%20LA%20AVIACI%C3%93N%20JULIO%202015%20DE%202022.p
- Alcaldía de Barranquilla. (s.f.). *Resultados para la búsqueda "VIH"*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Alcaldía de Barranquilla:
<https://www.barranquilla.gov.co/page/3?s=VIH>
- Alcaldía de Cali. (s.f.). *Agremiaciones, asociaciones y otros grupos de interés*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Alcaldía de Cali:
<https://www.cali.gov.co/salud/publicaciones/26558/agremiaciones-asociaciones-y-otros-grupos-de-interes/>
- Alcaldía de Cartagena. (s.f.). *Resultados de la búsqueda "VIH"*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Alcaldía de Cartagena:
<https://www.cartagena.gov.co/B%C3%BAsqueda?keys=VIH&op=>
- Alcaldía de Medellín. (2 de Diciembre de 2020). *En Medellín se sigue trabajando en prevenir la expansión del VIH Sida*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Alcaldía de Medellín: <https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/en-medellin-se-sigue-trabajando-en-prevenir-la-expansion-del-vih-sida/>

- Alcaldía de Medellín. (27 de Octubre de 2022). *II Cumbre Salud Medellín*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Alcaldía de Medellín:
<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-de-salud/cumbre-de-salud-medellin/>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f.). *Resultados de la búsqueda "VIH"*. Recuperado el 20 de Enero de 2023, de Alcaldía Mayor de Bogotá:
https://bogota.gov.co/busqueda?search_api_fulltext=VIH&type=1&Buscar=Buscar
- Alzate, P. A. (30 de Noviembre de 2018). *Empresas colombianas aún discriminan a trabajadores con VIH*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de El Empleo:
<https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/empresas-colombianas-aun-discriminan-trabajadores-con-vih-5753>
- ANH. (2017). *Política de DD.HH. del Sector Minero Energético*. Recuperado el 27 de Enero de 2023, de Agencia Nacional de Hidrocarburos:
https://www.anh.gov.co/documents/702/Pol%C3%ADtica_de_DDHH_sector_minero_energ%C3%A9tico.pdf
- Bloomberg. (22 de Junio de 2022). *Top 35 de las 1.000 empresas más grandes de Colombia: las que entraron y salieron*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Bloomberg en Línea: <https://www.bloomberglinea.com/2022/06/22/top-35-de-las-1000-empresas-mas-grandes-de-colombia-las-que-entraron-y-salieron/>
- Buccini, S., & Rincón Perffeti, G. (Febrero de 2008). *Derechos Humanos, Infección por VIH y SIDA*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH y SIDA:
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2008/6436.pdf>
- Ceballos, P. A. (6 de Enero de 2023). *Top 5 de las ciudades con más habitantes en Colombia*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de RCN Radio:
<https://www.rcnradio.com/colombia/top-5-de-las-ciudades-con-mas-habitantes-en-colombia>
- Cenit S.A.S. (2020). *Manifiesto por la Equidad y la Diversidad*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Cenit S.A.S.: https://cenit-transporte.com/wp-content/uploads/2022/12/Manifiesto_por_la_Equidad_y_Diversidad.pdf
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (7 de Abril de 2021). *¿Qué es el estigma por el VIH?* Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades:
<https://www.cdc.gov/hiv/spanish/basics/hiv-stigma/index.html>
- Cerrejón Ltd. (30 de Noviembre de 2018). *1º de Diciembre día Mundial de Lucha contra el SIDA*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Carbones del Cerrejón Ltd.:
<https://www.cerrejon.com/medios/noticias/1-de-diciembre-dia-mundial-de-lucha-contra-el-sida>
- Claro. (1 de Diciembre de 2020). *Niños sin VIH: El propósito de (RED) y Claro*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Claro:
<https://www2.claro.com.co/institucional/iniciativa-mundial-red/>
- Concejo de Bogotá D.C. (18 de Marzo de 2005). *Acuerdo 143 de 2005*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Concejo de Bogotá D.C.:
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16163&dt=S>

- D1 S.A.S. (2022). *Historia*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de D1 S.A.S.:
<https://d1.com.co/historia/>
- Drummond Ltd. (2019). *Informe de Sostenibilidad 2019*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Drummond Colombia Ltd.:
https://issuu.com/drummondLtd/docs/informe_sostenibilidad_dLtd_2019?fr=sN2Q5YTE5NDM2ODk
- Drummond Ltd. (2020). *Informe de Sostenibilidad 2020*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Drummond Colombia Ltd.:
https://issuu.com/drummondLtd/docs/2020_informe_de_sostenibilidad?fr=sZGRkNTM5MTk4Njg
- Ecopetrol S.A. (2017). Unidos por la prevención del VIH en “Elijo cuidarme”. *E+ Salud*, 19. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de
<https://saaeuecprdpcep.blob.core.windows.net/web/esp/revista-salud/ed02-revista-salud-noviembre-diciembre-2017.pdf>
- Ecopetrol S.A. (2018). ¡Más Salud, Más Vida! *E+ Salud*, 11-13. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de
<https://saaeuecprdpcep.blob.core.windows.net/web/esp/revista-salud/ed05-revista-salud-julio-septiembre-2018.pdf>
- Ecopetrol S.A. (2019). Una Apuesta por el Sexo Seguro. *E+ Salud*, 20-21. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de
<https://saaeuecprdpcep.blob.core.windows.net/web/esp/revista-salud/ed09-revista-salud-julio-agosto-2019.pdf>
- Ecopetrol S.A. (30 de Abril de 2020). *Plan de salud*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Ecopetrol S.A.:
<https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/GruposInteres/Empleadosjubildosfamiliares/salud/PlanSaludInformaci%C3%B3n>
- Ecopetrol S.A. (30 de Abril de 2020). *Promoción salud y prevención enfermedad*. Obtenido de Ecopetrol S.A.:
<https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/GruposInteres/Empleadosjubildosfamiliares/salud/promocionsaludyprevencionenfermedad>
- Ecopetrol S.A. (12 de Enero de 2021). *Reclamaciones sobre Prácticas Laborales y Discriminación*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Gestión con Grupos de Interés - Ecopetrol S.A.:
<https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/GruposInteres/Gesti%C3%B3nGrupos/Gestioncongruposdeintereses>
- Góngora Mera, M. E. (2014). La difusión del bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia latinoamericana y su potencial en la construcción del ius constitutionale commune latinoamericano. En H. Fix Fierro, A. V. Bogdandy, & M. Morales Antoniazzi, *Ius constitutionale commune en América Latina. Rasgos, potencialidades y desafíos*. (págs. 301-327). México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Grupo EPM. (2020). *Informe de Sostenibilidad 2020*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Grupo EPM: <https://cu.epm.com.co/Portals/institucional/informes-sostenibilidad/reportes/Informe-de-sostenibilidad-2020.pdf>

- Grupo Éxito. (2021). *Informe de Sostenibilidad 2021*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Grupo Éxito: <https://www.grupoexito.com.co/es/informe-sostenibilidad-2021.pdf>
- Keralty. (2021). *Informe de Sostenibilidad Keralty 2021*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Keralty:
<https://www.keralty.com/documents/311839697/314612226/Informe-sostenibilidad-Keralty-2021.pdf/45ed534d-99f8-1ca3-3ee9-bdc1d9ef4088?version=1.1&t=1666368091753>
- Lamotte, J. A. (Julio de 2014). Infección por VIH/sida en el mundo actual. *MEDISAN*, 18, 993-1013. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de MEDISAN vol.18 no.7 Santiago de Cuba jun.-jul. 2014:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192014000700015&lng=es&tlng=es
- Ley 2276 de 2022. (29 de Noviembre de 2022). Bogotá D.C., Colombia. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/ley-2276-2022-tabla1.pdf>
- Lipovetzky, J. C. (2009). *Tratado del Derecho del Trabajo: en la integración regional*. Buenos Aires: Cathedra Jurídica.
- Mc Grow Hill. (s.f.). *Mc Grow Hill*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/>:
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Colombia en la OIT*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>
- Noguera, J. A. (2000). El Problema de la Definición del Trabajo. *I Encuentros entre Humanidades y Ciencias Sociales*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113788.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (5 de Agosto de 2011). Discriminación en el Trabajo. *Revista Trabajo*, 72, 6-8. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_165642.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (1 de Diciembre de 2011). La igualdad de género es clave para las respuestas al VIH y el SIDA en los lugares de trabajo. *Revista Trabajo*, 42-45. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_173653.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (12 de Febrero de 2015). *Manual sobre VIH y el sida para insectores de trabajo*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_749031.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo. (27 de Junio de 2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang-es/index.htm
- Oficina Internacional del Trabajo. (24 de Mayo de 2018). *El impacto del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo: estimaciones mundiales*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_630251.pdf
- Olímpica S.A. (1 de Septiembre de 2012). *Reglamento Interno de Trabajo*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Olímpica S.A.: <https://docplayer.es/81850768-Reglamento-interno-de-trabajo-prescrito-por-la-empresa-supertiendas-y-droguerias-olimpica-s-a-capitulo-i-preambulo.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Junio de 2011). *Primera Norma Internacional del trabajo sobre el VIH y el SIDA: Prevenir el VIH, Proteger los Derechos Humanos en el Trabajo*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_183942.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2017). *Salud y seguridad en el trabajo: Fuentes de información OIT*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/bibliografias/WCMS_180285/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Convenios y Recomendaciones*. Recuperado el 23 de Enero de 2023, de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Recuperado el 20 de Enero de 2023, de Organización Mundial de la Salud: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (10 de Noviembre de 2020). *Información básica sobre la COVID-19*. Recuperado el 20 de Enero de 2023, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>
- Quinche, M. (2009). EL control de convencionalidad y el sistema colombiano. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, 163-190.
- Reficar S.A.S. (23 de Diciembre de 2021). *Política en Derechos Humanos GTA-PO-001*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Refinería de Cartagena S.A.S.:

https://www.reficar.com.co/Repositorio/02_GobiernoCorp/00_Biblioteca/04_TransparenciaInfo/GTA-PO-001_Politica_en_Derechos_Humanos_versi%C3%B3n_3.pdf
Sentencia C-079, D-1040 (Corte Constitucional de Colombia 29 de Febrero de 1996).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-079-96.htm>
Sentencia SU-256, T-83734 (Corte Constitucional de Colombia 30 de Mayo de 1996).
Recuperado el 23 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/SU256-96.htm>
Sentencia T-026, T-645096 (Corte Constitucional de Colombia 23 de Enero de 2003).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-026-03.htm>
Sentencia T-1064, T-1399273 (Corte Constitucional de Colombia 7 de Diciembre de 2006). Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-1064-06.htm>
Sentencia T-1282, T-1202345 (Corte Constitucional de Colombia 7 de Diciembre de 2005). Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-1282-05.htm>
Sentencia T-146, T-3564789 (Corte Constitucional de Colombia 18 de Marzo de 2013).
Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-146-13.htm>
Sentencia T-171, T-190.389 (Corte Constitucional de Colombia 17 de Marzo de 1999).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/t-171-99.htm>
Sentencia T-271, T-62714 (Corte Constitucional de Colombia 23 de Junio de 1995).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/t-271-95.htm>
Sentencia T-412, T-5479884 (Corte Constitucional de Colombia 5 de Agosto de 2016).
Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-412-16.htm>
Sentencia T-417, T-120212 (Corte Constitucional de Colombia 28 de Agosto de 1997).
Recuperado el 23 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/t-417-97.htm>
Sentencia T-428, T-3755824 (Corte Constitucional de Colombia 10 de Julio de 2013).
Recuperado el 25 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-428-13.htm>
Sentencia T-502, T- 40184 (Corte Constitucional de Colombia 4 de Noviembre de 1994).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/t-502-94.htm>
Sentencia T-505, T-2535 (Corte Constitucional de Colombia 28 de Agosto de 1992).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-505-92.htm>
Sentencia T-523, T-416074 (Corte Constitucional de Colombia 18 de Mayo de 2001).
Recuperado el 24 de Enero de 2023, de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-523-01.htm>

Sentencia T-550, T-1807600 (Corte Constitucional de Colombia 29 de Mayo de 2008). Recuperado el 25 de Enero de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-550-08.htm>

Sentencia T-611, T-404092 (Corte Constitucional de Colombia 08 de Junio de 2001). Recuperado el 31 de Marzo de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-611-01.htm>

Sentencia T-669A, T-1514876 (Corte Constitucional de Colombia 6 de Septiembre de 2007). Recuperado el 25 de Enero de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-669A-07.htm>

Sentencia T-710, T-2260322 (Corte Constitucional de Colombia 6 de Octubre de 2009). Recuperado el 25 de Enero de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-710-09.htm>

Sentencia T-834, T-0920939 (Corte Constitucional de Colombia 2 de Septiembre de 2004). Recuperado el 25 de Enero de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-843-04.htm>

Sentencia T-881 de 2002, T-542060 (Corte Constitucional de Colombia 17 de Octubre de 2002). Recuperado el 20 de Enero de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>

SNR. (1 de Enero de 2015). *Código de Ética*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de Superintendencia de Notariado y Registro: <https://www.supernotariado.gov.co/files/portal/44.Sala%20de%20Prensa-44.Cartillas/4.CARTILLA%20ETICA%2024%20DE%20SEPTIEMBRE.pdf>

TERPEL S.A. (s.f.). *Política diversidad, equidad e inclusión*. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de TERPEL S.A.: <https://www.terpel.com/quienes-somos/asi-vivimos-terpel/terpel-sin-etiquetas>

Zeballos Cuathin, A. A. (2017). Supremacía constitucional y bloque de constitucionalidad: el ejercicio de armonización de dos sistemas de derecho en Colombia. *Pensamiento Jurídico*, 13-42.