

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-443/24

TRASLADO DE DOCENTE-Caso de docente que solicita traslado por razones de salud y cuyas peticiones han sido negadas por la Secretaría de Educación

(...) la respuesta de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla careció de justificación y no tuvo en cuenta las razones de salud que justificaban el traslado docente extraordinario (del accionante). Por otra parte, la respuesta de la Secretaría de Educación de Apartadó, a pesar de ser justificada, fue insuficiente debido a que no consideró la situación particular del actor ni su responsabilidad de encontrar soluciones alternativas para proteger los derechos del demandante.

DERECHO A LA INTIMIDAD-Información protegida de la condición de portador de VIH/SIDA

(...) la Institución Educativa... desconoció el derecho fundamental a la intimidad (del accionante) al haber permitido la divulgación de su diagnóstico de VIH en la comunidad educativa.

DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación a portadores de VIH

La insuficiencia de las medidas adoptadas por (las entidades accionadas) se deriva, entonces, de no haber ofrecido el acceso a mecanismos de justicia interna y de no haber incorporado la eliminación del estigma y la discriminación relacionadas con el VIH a los comunicados educativos y a los talleres de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. El estigma y la discriminación en contra de las personas que viven con VIH en contextos laborales es particularmente grave, por lo que, en virtud de la especial protección constitucional, es fundamental que los empleadores actúen con suma diligencia para evitar que estos escenarios continúen desarrollándose o se vuelvan a repetir, de forma que en los espacios laborales haya cero tolerancia hacia la discriminación, rutas establecidas para presentar denuncias y respeto a la confidencialidad del diagnóstico.

ACCION DE TUTELA PARA TRASLADO DE DOCENTE-Procedencia excepcional por vulneración de derechos del trabajador o su núcleo familiar

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER DERECHOS DE ENFERMO DE SIDA-Procedencia por ser sujetos de especial protección constitucional

PERSONA PORTADORA DE VIH-Protección constitucional en el ámbito laboral

PROHIBICION DE DISCRIMINACION A PORTADORES DE VIH O ENFERMOS DE SIDA-Jurisprudencia constitucional

RESERVA DE HISTORIA CLINICA-Portador de VIH

TRASLADO DE DOCENTES-Reiteración de jurisprudencia

TRASLADO DE DOCENTES DEL SECTOR PUBLICO-Regulación

DERECHO A LA SALUD DEL DOCENTE-Solicitud de traslado de docente por razones de salud

(...) el traslado docente extraordinario por razones de salud no requiere que el solicitante aporte un dictamen del médico laboral que acredite la necesidad del traslado. Por el contrario, es posible analizar las solicitudes de traslado extraordinario desde una visión integral de la situación de salud del docente que se base en su historia clínica y los múltiples conceptos médicos, de forma que el juez constitucional tenga todas las herramientas necesarias para poder restablecer plenamente el derecho a la salud del accionante. Esto implica, a su vez, tener en cuenta los impactos personales, filiales, sociales y clínicos de negar el traslado, es decir, tener en cuenta la importancia del acompañamiento en casos de síndrome depresivo, por ejemplo.

DERECHO A LA INTIMIDAD Y AL HABEAS DATA-Deber de adoptar todas las medidas necesarias para mantener la reserva de la historia clínica

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

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y A LA SALUD-Orden a Secretaría de Educación disponer traslado de docente

ACTUACION TEMERARIA Y COSA JUZGADA EN MATERIA DE TUTELA-Inexistencia para el caso

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Primera de Revisión

Sentencia T-443 de 2024

Expediente: T-10.230.225

Acción de tutela presentada por *Raúl* en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla, la Secretaría de Educación de Itagüí, Sumimedical S.A.S., la Institución Educativa el Rosario, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí, la Secretaría de Educación de Antioquia y la Secretaría de Educación de Apartadó.

Magistrada sustanciadora:

Natalia Ángel Cabo.

Bogotá, D. C., 18 de octubre de 2024.

La Sala Primera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, el magistrado Juan Carlos Cortés González y la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA.

Esta decisión se expide en el marco del proceso de revisión del fallo proferido en única instancia el 17 de abril de 2024 por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado. Lo anterior en el marco de la acción de tutela presentada por *Raúl* en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla.

I. ACLARACIÓN PRELIMINAR

Con el fin de proteger los datos personales en las providencias publicadas en su página web, la Corte Constitucional estableció un conjunto de lineamientos en su Circular Interna No. 10 de 2022. De acuerdo con la circular, en los casos en los que se haga referencia a la historia clínica u otra información relacionada con la salud física o psíquica de los accionantes, las salas de revisión tienen el deber de omitir los nombres reales de las personas en la providencia publicada.

En el expediente bajo revisión se estudia información relacionada con la historia clínica y el estado de salud del accionante. Por esta razón, con el fin de proteger los datos personales del actor en el expediente bajo estudio, la Sala Primera de Revisión emitirá dos copias de esta misma providencia. En la versión que será publicada en la página web de la Corte Constitucional se sustituirá el nombre real del demandante, de forma que la Sala hará referencia a la accionante con el nombre de *Raúl*.

II. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

1. La Sala Primera de Revisión estudió la acción de tutela presentada por *Raúl*, un docente de aula en educación básica de 52 años que fue diagnosticado con VIH, en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla. De acuerdo con el accionante, la secretaría habría vulnerado sus derechos al responderle negativamente su solicitud de traslado no ordinario en modalidad de permuta administrativa. En su escrito de tutela, *Raúl* explicó que solicitó su traslado extraordinario a Barranquilla, y antes a Apartadó, debido a que sus médicos tratantes recomendaron que fuera trasladado a un sitio en el que estuviese cerca de su red de apoyo familiar. Las recomendaciones fueron hechas a raíz del impacto en la salud mental que tuvieron los hechos de amenaza y discriminación que sufrió el accionante tras la divulgación de su diagnóstico de VIH mientras trabajaba en la I. E. Concejo Municipal de Itagüí.

2. Durante el trámite constitucional, el accionante y las partes vinculadas ahondaron en la información relacionada con la divulgación del diagnóstico del accionante, los hechos amenazantes y discriminatorios que se presentaron en su contra, las respuestas de las entidades accionadas y vinculadas a estos hechos, y la solicitud de traslado ante la Secretaría de Educación de Apartadó. Por esta razón, la Sala Primera de Revisión decidió estudiar el caso a partir de una presunta vulneración a los derechos fundamentales a la intimidad, a la salud, al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad del demandante.

3. De acuerdo con lo expuesto en el caso concreto, la Sala Primera de Revisión concluyó que la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla y la Secretaría de Educación de Apartadó desconocieron los derechos fundamentales a la salud y al trabajo en condiciones dignas del accionante al solucionar sus solicitudes de traslado extraordinario sin tener en cuenta que tanto los médicos psiquiatras como la médica especialista en seguridad y salud en el trabajo recomendaron que *Raúl* trabaje por fuera de Itagüí y cerca de su red de apoyo principal. Por otra parte, determinó que la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí vulneró el derecho fundamental a la intimidad al no adoptar medidas de prevención y mitigación dirigidas a garantizar la confidencialidad del diagnóstico.

4. Por último, la Corte encontró que la Secretaría de Educación de Itagüí, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y la Institución Educativa el Rosario vulneraron el derecho a la igualdad de *Raúl* al adoptar medidas insuficientes para afrontar el escenario de discriminación. Específicamente, las entidades no le ofrecieron el acceso a mecanismos de justicia interna y no incorporaron la eliminación del estigma y la discriminación relacionadas con el VIH a los comunicados educativos y a los talleres de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, a pesar de la importancia de que los empleadores actúen con suma diligencia para evitar que estos escenarios continúen desarrollándose o se vuelvan a repetir.

III. ANTECEDENTES

Hechos relevantes

5. *Raúl* tiene 52 años y es docente de aula en educación básica desde el 23 de octubre de 1995¹. En el año 2017, fue diagnosticado con VIH, información que le comunicó a su empleador en el año 2018, que en ese momento era la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí. En un principio, el asunto

¹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 2 y 18. Fue nombrado mediante el Decreto 115 del 23 de octubre de 1995 expedido por el municipio de Puerto Rondón, Arauca.

fue manejado con discrecionalidad por parte de la institución educativa en la que trabajaba².

6. No obstante, en el año 2020, el diagnóstico del accionante se hizo público por un “mal manejo de información”³, lo que llevó a que fuera amenazado y discriminado en múltiples ocasiones⁴. Específicamente, según se indica en la historia clínica aportada por el accionante, *Raúl* fue marginado por sus compañeros y rechazado por los estudiantes⁵. Su moto fue quemada y le enviaron carteles con comentarios invalidantes y discriminatorios⁶.

7. Por esta razón, en el año 2023, el accionante fue trasladado a la Institución Educativa El Rosario de Itagüí, en donde las amenazas y la discriminación en su contra continuaron⁷. Esta situación le causó problemas de salud mental al accionante, razón por la que tuvo consultas con especialistas en psiquiatría y en seguridad y salud en el trabajo⁸. Los médicos que lo evaluaron explicaron que *Raúl* presenta síntomas depresivos y ansiosos, disminución del apetito e ideas de muerte⁹. Por esta razón, el médico psiquiatra recomendó al actor que retomara sus actividades laborales siempre y cuando sea fuera de Itagüí, cerca de su red de apoyo principal —ubicada en Apartadó y Barranquilla— y bajo el cumplimiento de ciertas recomendaciones¹⁰. Estas recomendaciones de psiquiatría fueron remitidas a medicina laboral para su conocimiento¹¹.

² Ibid, p. 2 y 28.

³ Ibid, p. 2.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibid, p. 28.

⁶ Ibidem.

⁷ Expediente digital T-10.230.225. Documento “0.0 RESPUESTA A TUTELA.pdf”, p. 2 y 3.

⁸ Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 17 y 33.

⁹ Ibid, p. 28.

¹⁰ Ibid, p. 28 y 33.

¹¹ Ibidem.

8. En virtud de ello, en diciembre de 2023, *Raúl* solicitó el traslado a una institución educativa ubicada en otro municipio ante el Comité Especial para la Atención de Educadores Estatales Amenazados¹². El comité inició un proceso de evaluación y le indicó que la única forma de adelantar el traslado de ente territorial era con el concepto de medicina laboral¹³.

9. El 6 de febrero de 2024, la médica especialista en seguridad y salud en el trabajo le recomendó al empleador, es decir, a la Secretaría de Educación de Itagüí, permitirle a *Raúl* ejercer sus labores cerca de su red de apoyo principal¹⁴. Asimismo, le sugirió a la entidad evitar exponer al actor a situaciones de estrés, conflicto, agresividad, peligro, ansiedad o depresión que exacerbaban sus síntomas y pudieran deteriorar su salud, promover con la comunidad y las instituciones “la prevención y el afrontamiento del estigma, la discriminación y la violencia”¹⁵, remitir al accionante a control con el área de medicina laboral, entre otros. Finalmente, la médica sostuvo que “el concepto de reubicación es competencia del empleador”¹⁶.

10. El 12 de febrero de 2024, la médica especialista en seguridad y salud en el trabajo especificó que el actor fue diagnosticado con “TRASTORNO DE ADAPTACION-OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O MENTAL

¹² La Resolución 1240 del 3 de marzo de 2010 del Ministerio de Educación Nacional estableció que cada entidad territorial certificada debe tener un Comité Especial para la Atención de Educadores Estatales Amenazados. Este comité está a cargo del “estudio y evaluación de los casos que se presenten sobre amenazas a la vida e integridad personal de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos departamentales, distritales o municipales” (artículo 2). De esta forma, de acuerdo con el artículo segundo, tiene entre sus funciones: (i) estudiar, evaluar y resolver las solicitudes de reconocimiento de la condición de amenazado; (ii) solicitar a la autoridad policial que adelante el estudio de cada caso con el fin de determinar el nivel de riesgo; y (iii) solicitar a la autoridad nominadora la adopción de medidas inmediatas y definitivas necesarias para salvaguardar la vida o integridad personal del docente y directivo docente.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibid, p. 2 y 33.

¹⁵ Ibid, p. 16.

¹⁶ Ibid, p. 17.

RELACIONADOS CON EL TRABAJO”¹⁷. De igual forma, determinó que la fecha de estructuración fue el 21 de diciembre de 2023¹⁸.

11. El 15 de febrero de 2024, *Raúl* presentó una solicitud en ejercicio del derecho de petición ante la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla en la que solicitó un traslado no ordinario de permuta administrativo a ese distrito, de forma que se permitiera el intercambio de su cargo con el ocupado por el docente Jorge Ojeda de las Salas en la Institución Educativa Colegio de Barranquilla-CODEBA¹⁹. El accionante mencionó que en aquella ciudad viven miembros de su familia, por lo que estaría cerca de su red de apoyo²⁰. En el mismo día, el accionante presentó otra petición ante la Secretaría de Educación de Apartadó en la que le solicitó celebrar un convenio interadministrativo con la Secretaría de Educación de Itagüí con el fin de adelantar su traslado docente no ordinario y así poder estar en un entorno que le generara bienestar en atención a las recomendaciones médicas que le hicieron²¹.

12. El 12 de marzo de 2024, la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó le respondió a *Raúl* que no era posible darle trámite a su solicitud debido a que no era docente activo del municipio²². Ante esta respuesta, el accionante presentó una tutela en contra de la secretaría. Esta tutela, sin embargo, fue declarada improcedente por el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Envigado mediante sentencia del 3 de abril de 2024²³.

¹⁷ Expediente digital T-10.230.225. Documento “DICTAMEN CALIFICACION DE ORIGEN DE ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 3 y 23.

²⁰ Ibid, p. 28. La historia clínica no especifica qué miembro de su familia vive en Barranquilla. Solo se limita a decir que su red de apoyo está conformada por su madre, su hermano y sus sobrinos, quienes viven en Turbo y Barranquilla.

²¹ Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003TutelaAnexos20240314.pdf”, p. 19.

²² Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003TutelaAnexos20240314.pdf”, p. 34.

²³ Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003TutelaAnexos20240314.pdf” y “003SentenciaTutela20240403.pdf”.

13. El 3 de abril de 2024, la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla le respondió al accionante e indicó que no era posible darle trámite a su solicitud, y le recomendó realizar el trámite de traslado ordinario que se realizaría a final de ese año de acuerdo con la ley²⁴. Dicha decisión, según el accionante, no tuvo ninguna motivación o explicación.

14. A partir de los hechos expuestos, el 4 de abril de 2024, *Raúl* presentó una acción de tutela en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla en la que solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas²⁵. En consecuencia, el accionante pidió que se le ordene a la Secretaría realizar toda la gestión administrativa para el traslado interadministrativo de permuta y recibirlo como docente en propiedad para el área básica primaria.

Admisión de la acción de tutela y contestación de las partes

15. El proceso le correspondió al Juzgado Segundo Municipal de Envigado, autoridad judicial que, por medio de auto del 4 de abril de 2024, admitió la acción de tutela y vinculó a la Alcaldía de Itagüí, a la Secretaría de Educación de Itagüí y a Sumimedical Red Vital.

16. El 10 de mayo de 2024, la Alcaldía Municipal de Itagüí envió un escrito de contestación. Como consideración previa, la entidad mencionó que *Raúl* presentó la misma acción de tutela el 14 de marzo de 2024 en contra de la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó, Antioquia, después de que esta entidad le respondiera que no era posible darle trámite a su solicitud de traslado interadministrativo al no ser docente activo del municipio de

²⁴ Expediente digital T-10.230.225. Documento "03EscritoTutelaAnexos.pdf", p. 17.

²⁵ Ibid, p. 13.

Apartadó²⁶. La acción fue conocida por el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Envigado, autoridad que vinculó a la Alcaldía Municipal de Itagüí y, posteriormente, declaró la improcedencia de la tutela²⁷.

17. La alcaldía sostuvo que, después de recibir la solicitud de *Raúl* y Jorge Gustavo Ojeda de las Salas²⁸, envió a la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla un oficio en el que comunicó su intención de suscribir el convenio interadministrativo con la entidad, en caso de que esta aceptara la solicitud de permuta²⁹. La entidad explicó que esta respuesta fue pertinente, pues: (i) de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 715 de 2001, “[c]uando se trate de traslados entre departamentos, distritos o municipios certificados se requerirá, además del acto administrativo motivado, un convenio interadministrativo entre las entidades territoriales³⁰”; y, según la Circular 044 del 12 de diciembre de 2023 del Ministerio de Educación Nacional, (ii) para adelantar el proceso de permuta de educadores entre departamentos, distritos o municipios certificados se necesita, entre otros, la celebración de un convenio interadministrativo entre las entidades territoriales en cualquier época del año³¹. Por esta razón, la Alcaldía Municipal de Itagüí concluyó que no vulneró ningún derecho fundamental del accionante debido a que no

²⁶ Expediente digital T-10.230.225. Documento “06RespuestaAAccionado.pdf”, p. 2 y 33. Entre las páginas 30 y 40, la entidad incluyó la acción de tutela presentada por *Raúl* contra de la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó. Entre las páginas 41 y 47, la alcaldía adjuntó la solicitud presentada por *Raúl*. La Alcaldía Municipal de Itagüí manifestó su intención de suscribir el convenio interadministrativo de traslado, como se expuso en la carta de intención incluida en la página 48. Por último, en la página 63 de la contestación se encuentra la respuesta emitida por la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó.

²⁷ Ibidem.

²⁸ En las páginas 8 y 9 de la contestación, la entidad anexó la solicitud presentada por *Raúl* y Jorge Gustavo Ojeda de las Salas.

²⁹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “06RespuestaAAccionado.pdf”, p. 3. Asimismo, en la página 13 del documento, la entidad incluyó el oficio que envió a la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibid, p. 3 y 4.

presentó ningún obstáculo al trámite de permuta, por lo que solicitó su desvinculación del trámite³².

18. El 11 de abril de 2024, la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla dio respuesta a la acción de tutela. La entidad sostuvo, en primer lugar, que desconocía los hechos que dieron lugar a la acción de tutela³³. Posteriormente, explicó que, de acuerdo con el Decreto 1075 de 2015, las autoridades nominadores tienen la posibilidad de efectuar el traslado de docentes mediante acto administrativo debidamente motivado, en cualquier época del año y sin sujeción al proceso ordinario de traslados, siempre y cuando existan: (i) necesidades del servicio de carácter académico o administrativo; (ii) razones de salud del docente o directivo docente, previo dictamen del comité de medicina laboral; o (iii) conflictos que afecten seriamente la convivencia en el establecimiento educativo y que necesiten ser resueltos de acuerdo con una recomendación sustentada del consejo directivo³⁴. Debido a la inexistencia de un previo dictamen del médico laboral, la Secretaría concluyó que su respuesta no vulneró ningún derecho fundamental, por lo que pidió declarar la improcedencia de la acción de tutela³⁵.

19. El 12 de abril de 2024, Sumimedical S.A.S. contestó la acción de tutela. En primer lugar, la empresa aclaró que Sumimedical S.A.S. y Red Vital UT no son una misma entidad, pues la última es una unión temporal constituida por Sumimedical y la Universidad de Antioquia con el fin de prestar servicios de salud a la población del magisterio³⁶. De esta forma, Red Vital administra un capital mensual con el que garantiza la prestación de servicios salud por medio de una red propia y otra contratada, en la que Sumimedical es una IPS³⁷.

³² Ibid, p. 5.

³³ Expediente digital T-10.230.225. Documento "09RespuestaAlcaldiaBarranquilla.pdf", p. 2.

³⁴ Ibid, p. 3 y 4.

³⁵ Ibid, p. 4.

³⁶ Expediente digital T-10.230.225. Documento "08RespuestaRedVital97.pdf", p. 4.

³⁷ Ibid, p. 4 y 5.

20. Frente al caso en concreto, Sumimedical S.A.S. confirmó que *Raúl* está afiliado al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, entidad que asegura la prestación de los servicios de salud por parte de Red Vital UT³⁸. En esos términos, Red Vital no se ocupa de los traslados laborales, asunto que le corresponde al empleador del accionante, por lo que sostuvo que no existe legitimación en la causa por pasiva y, por ende, debía ser desvinculada del trámite de tutela³⁹.

Decisión de única instancia

21. Mediante sentencia del 17 de abril de 2024, el Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado declaró la improcedencia de la acción de tutela⁴⁰. De acuerdo con el juez, la respuesta de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla no fue arbitraria ni desconoció la normatividad y jurisprudencia aplicable⁴¹. Específicamente, la autoridad judicial sostuvo que el argumento del accionante es irrazonable, pues ignora que el traslado por razones de salud solo beneficiaría al docente, no a su núcleo familiar⁴². Por otra parte, el juzgado explicó que la acción de tutela no supera el requisito de subsidiariedad debido a que el actor dejó de lado el procedimiento administrativo pertinente para el caso y tampoco acreditó su calidad de sujeto de especial protección constitucional ni que esté frente a un perjuicio irremediable que permita la procedencia transitoria de la tutela⁴³.

Actuaciones surtidas en sede de revisión constitucional

³⁸ Ibid, p. 5.

³⁹ Ibid, p . 6 a 8.

⁴⁰ Expediente digital T-10.230.225. Documento “10SentenciaTutelaImprocedente.pdf”, p. 11 y 12.

⁴¹ Ibid, p. 10.

⁴² Ibid, p. 11.

⁴³ Ibidem.

22. El 26 de junio de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Seis⁴⁴ seleccionó el expediente T-10.230.225 para la revisión de la Corte Constitucional. Dicho expediente fue repartido, por sorteo, a la magistrada sustanciadora.

23. En autos del 24 de julio y del 1 de agosto de 2024, la magistrada vinculó a la Institución Educativa el Rosario – Itagüí, a la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí, a la Secretaría de Educación de Antioquia y a la Secretaría de Educación de Apartadó al trámite constitucional, y ordenó una serie de pruebas, con base en las cuales se recabó la siguiente información que resulta relevante para resolver el caso.

Entidad	Información relevante aportada en sede de revisión
Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Envigado	Envió el expediente con radicado 05266 40 03 001 2024 00386 00 que corresponde a una acción de tutela interpuesta por el accionante en contra de de la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó, porque esta última se negó a darle trámite a su solicitud de traslado por no ser docente activo de ese municipio ⁴⁵ . Mediante sentencia del 3 de abril de 2024, el Juzgado declaró la improcedencia de la acción de tutela tras determinar que: (i) la respuesta negativa al traslado respondió a una situación objetiva como lo es la falta de vacantes; (ii) el medio de nulidad y restablecimiento del derecho era idóneo y eficaz para atacar la respuesta de la entidad; y (iii) el actor no aportó ninguna prueba de los hechos ⁴⁶ .

⁴⁴ Integrada por la magistradas Natalia Ángel Cabo y Paola Andrea Meneses Mosquera.

⁴⁵ Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003TutelaAnexos20240314.pdf”, p. 1 y 4.

⁴⁶ Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003SentenciaTutela20240403.pdf”, p. 9 a 11.

<p>Raúl (accionante)</p>	<p>Mencionó que su red de apoyo está conformada por su mamá, su hermana, su hija y su esposa, quienes viven en Apartadó⁴⁷. Asimismo, explicó que la razón por la que pidió el traslado a Barranquilla fue porque una tía suya vive en esa ciudad y, además, fue donde encontró posibilidades de hacer el proceso de permuta de educadores⁴⁸.</p> <p>Explicó que su diagnóstico de VIH fue hecho público en el año 2020, cuando laboraba en la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí⁴⁹. Durante una jornada de vacunación contra el Covid-19, el accionante le comentó en voz baja a una enfermera que había sido diagnosticado con VIH, ante lo que la profesional contestó en voz alta que no podía ser vacunado y que tenía que recibir un tratamiento especial⁵⁰. No obstante, el actor también reconoció que no sabe si su diagnóstico se dio a conocer a raíz de la situación con la enfermera o porque le dio su historia clínica al rector del colegio⁵¹.</p> <p>Después de ese suceso, se presentaron los hechos discriminatorios y amenazantes en su contra, que consistieron en “hostigamientos, miradas, frases, insultos que dejaban escritos en la puerta de mi salón y en [el] baúl de mi moto”⁵².</p>
-------------------------------------	--

⁴⁷ Expediente digital T-10.230.225. Documento “ARBOLETES 26 DE JULIO DE 2024.pdf”, p. 1 y 2.

⁴⁸ Ibid, p. 1.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem.

⁵² Ibidem.

	<p>Por esta razón, el accionante acudió ante la Secretaría de Educación de Itagüí, entidad que tomó la decisión de trasladarlo a la I. E. el Rosario de Itagüí mientras buscaban otras oportunidades por fuera del municipio⁵³. En esa nueva institución la situación de discriminación continuó porque personas de su antiguo colegio esparcieron la información⁵⁴, por lo que le siguieron enviando mensajes de texto y notas amenazantes, y le quemaron la moto⁵⁵.</p> <p>El psiquiatra del accionante le recomendó trabajar por fuera de Itagüí, razón por la que <i>Raúl</i> fue trasladado a una escuela rural en el municipio de Arboletes, a 3 horas de distancia de Apartadó⁵⁶. Esta reubicación, según el actor, le ha permitido alejarse del peligro al que estaba expuesto, sin embargo, es insuficiente porque vive lejos de un centro hospitalario y teme sufrir una recaída⁵⁷. Por esta razón, <i>Raúl</i> concluyó que sigue esperando algún día volver a Apartadó, cerca de su familia⁵⁸.</p>
<p>Jorge Gustavo Ojeda de las Salas</p>	<p>Indicó que tiene 60 años y que renunciaba a la posibilidad de continuar con el proceso de permuta de educadores⁵⁹.</p>

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibid, p. 2.

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Expediente digital T-10.230.225. Documento "Respuesta Jorge Ojeda.pdf".

Sumimedical S.A.S.	<p>En primer lugar, aclaró que la valoración de medicina laboral del 6 de febrero de 2024 no corresponde al dictamen laboral⁶⁰. El dictamen laboral fue emitido el 12 de marzo de 2024 y corresponde a la determinación de origen realizada por un equipo interdisciplinario de Sumimedical S.A.S. y avalado por la médica de especialista en seguridad y salud en el trabajo, Yesenia Alvarado Jaimes⁶¹.</p> <p>Asimismo, anexó dos documentos: (i) el formulario del dictamen para la determinación del origen de la enfermedad y (ii) el dictamen de medicina laboral.</p> <p>En el primero, la médica relacionó múltiples documentos firmados por distintos médicos tratantes. Primero, se refirió a la “descripción de evolución de posible enfermedad laboral”⁶², en el que se menciona que, durante una jornada de vacunación contra el Covid-19 en el año 2020, una enfermera dijo el diagnóstico del accionante en voz alta y delante de la comunidad educativa⁶³. A partir de ese momento, se deterioró la salud mental del actor debido al maltrato, bullying y amenazas que le hicieron⁶⁴. Una de estas amenazas habría provenido de un grupo al margen de la ley⁶⁵.</p> <p>A continuación, la Dra. Alvarado relacionó las anotaciones hechas en la historia clínica de <i>Raúl</i> por</p>
---------------------------	---

⁶⁰ Expediente digital T-10.230.225. Documento “Oficio No. T-10.230.225.pdf”, p. 3.

⁶¹ Ibid, p. 3 y 4.

⁶² Ibid, p. 2.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ Ibidem.

parte de las especialidades de psiquiatría y medicina laboral. En estas se mencionó que el señor fue discriminado en su espacio laboral, pues los alumnos lo rechazaron, le pusieron carteles homofóbicos y no se dejaban tocar de él, mientras que sus compañeros lo marginaron⁶⁶. También, le dejaron un cartel que decía “NO QUEREMOS MARICAS TRABAJANDO EN ITAGUI -LIMPIEZA SOCIAL”⁶⁷.

Por esta situación, en el 2023, el accionante empezó a tomar alcohol con frecuencia, dejó su tratamiento retroviral por 3 meses y fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión, por lo que la psiquiatra le recetó varios medicamentos y solicitó a medicina laboral su reubicación por fuera de Itagüí y cerca de su red de apoyo familiar en Apartadó o Barranquilla⁶⁸. Posteriormente, el 2 de febrero de 2024, el psiquiatra Juan José Rico ordenó un nuevo tratamiento y sostuvo que los síntomas ansiosos y depresivos continuaban, por lo cual se recomendaba no volver al ambiente laboral amenazante⁶⁹. Para el 6 de marzo de 2024, el accionante continuaba con el tratamiento y los síntomas, aunque existía una leve mejoría por los medicamentos y por su esporádico contacto con su familia⁷⁰.

Por otra parte, en el dictamen de medicina laboral, la Dra. Yesenia Alvarado determinó que el accionante tiene un trastorno de adaptación y otros problemas de

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ Ibidem. Específicamente, le recetaron “ESCITALOPRAM 10MG 1-1-0 TRAZODONA 50MG 0-0-1”.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Ibid, p. 3.

	<p>tensión física o mental relacionados con el trabajo⁷¹. De esta forma, indicó que es una enfermedad de origen laboral que tiene como fecha de estructuración el 21 de diciembre de 2023, por lo que <i>Raúl</i> continuar el manejo y seguimiento médico establecido⁷².</p>
<p>Institución Educativa Rosario el</p>	<p>En primer lugar, indicó que <i>Raúl</i> se vinculó a la institución el 17 de abril de 2023 y solo hasta el 23 de agosto de 2023 le comunicó de forma informal su diagnóstico de VIH a raíz del intento de quema de la motocicleta del actor⁷³.</p> <p>En segundo lugar, aclaró que no tiene conocimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se filtró el diagnóstico del accionante, pues el mal manejo de la información se dio cuando <i>Raúl</i> trabajaba en otro colegio⁷⁴. De igual forma, indicó que conoció de los actos amenazantes y discriminatorios el 23 de agosto de 2023, mismo día en el que conoció del diagnóstico del actor⁷⁵. Únicamente hubo un antecedente, el cual se presentó el 2 de agosto de 2023, fecha en el que la madre de un estudiante envió un correo electrónico en el que mencionó que <i>Raúl</i> tiene una enfermedad terminal que podía afectar a sus alumnos⁷⁶. El rector mencionó que esta queja no fue tramitada y que no la consideró un hecho discriminatorio debido a que no</p>

⁷¹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “DICTAMEN CALIFICACION DE ORIGEN DE ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”.

⁷² Ibidem.

⁷³ Expediente digital T-10.230.225. Documento “Respuesta T-10.230.225 VF.pdf”, p. 2.

⁷⁴ Ibid, p. 3.

⁷⁵ Ibidem.

⁷⁶ Ibidem.

	<p>sabía del diagnóstico de VIH⁷⁷.</p> <p>Finalmente, explicó que para los casos de discriminación y acoso de cualquier integrante de la comunidad educativa está establecido el manual de convivencia, en el que se determinaron las tipificaciones de las situaciones, los protocolos de atención y las rutas que se deben activar en cada situación⁷⁸. En este caso, se activaron los protocolos después del 23 de agosto de 2023, por lo que el rector: (i) llamó al cuadrante; (ii) se comunicó con las secretarías de Seguridad y Educación de Itagüí; (iii) informó al Consejo Directivo de la I. E. el Rosario, grupo que emitió un comunicado en el que hizo un llamado a la tolerancia, el respeto y la no violencia; y (iv) se comunicó con el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Itagüí, lo que derivó en el traslado del accionante el 24 de agosto de 2023⁷⁹. No obstante, el rector aclaró que no inició investigaciones contra los victimarios, al no ser personas vinculadas a la institución, y no adoptó medidas a favor de <i>Raúl</i> debido a su traslado⁸⁰.</p>
<p>Secretaría de Educación de Itagüí</p>	<p>En primer lugar, hizo un recuento de la historia laboral de <i>Raúl</i>, quien se vinculó a la Alcaldía de Itagüí el 2 de mayo de 2016, procedente del departamento de Arauca⁸¹. Primero prestó sus servicios en la Institución Educativa Loma Linda entre el 2 de mayo de 2016 y el 19 de febrero de 2018, fecha en la que fue trasladado a</p>

⁷⁷ Ibid, p. 4.

⁷⁸ Ibidem.

⁷⁹ Ibid, p. 4 y 5.

⁸⁰ Ibid, p. 4.

⁸¹ Expediente digital T-10.230.225. Documento "0.0 RESPUESTA A TUTELA.pdf", p. 1.

la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí, colegio en el que trabajó hasta el 17 de abril de 2023⁸². En esta fecha fue trasladado a la Institución Educativa El Rosario, en la que laboró hasta el 25 de agosto de 2023, pues se fue a trabajar en comisión de servicios en la Secretaría de Educación entre el 25 de agosto de 2023 y el 6 de febrero de 2024⁸³. Finalmente, el 9 de febrero de 2024, la secretaria trasladó al accionante a la Institución Educativa Diego Echavarría Misas de Itagüí, colegio en el que trabajó hasta su traslado para la Gobernación de Antioquia el 3 de junio de 2024⁸⁴. En todo caso, entre el 17 de mayo de 2023 y el 10 de mayo 2024, el actor tuvo incapacidades por 170 días⁸⁵.

También, se refirió a las medidas que adoptó a favor de *Raúl*. Explicó, en primer lugar, que el accionante dio a conocer su diagnóstico al subsecretario de Recursos Educativos de la entidad el 20 de marzo de 2023, información que fue tratada con reserva y sigilo por medio de los profesionales idóneos⁸⁶. Asimismo, el actor fue acogido como docente amenazado por el Comité de Docentes Amenazados a raíz de las amenazas presentadas en contra del actor y la quema de su moto, por lo que se le concedió comisión de servicios para cumplir sus funciones en la Secretaría de Educación de Itagüí bajo la aclaración de que la Unidad Nacional de Protección consideró la situación del accionante como de riesgo ordinario⁸⁷.

⁸² Ibid, p. 2.

⁸³ Ibid, p. 2 y 3.

⁸⁴ Ibid, p. 2.

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ Ibidem.

		<p>Por último, la entidad pública indicó que expidió múltiples cartas de intención para el traslado no ordinario de <i>Raúl</i> hacia Turbo, Barranquilla, Apartadó y la Gobernación de Antioquia. Además, explicó que implementó diferentes programas para la atención en salud mental, como el asesoramientos de citas psicológicas, actividades de prevención y promoción de la salud mental, y talleres grupales para fortalecer habilidades, competencias y mejoramiento del clima laboral y salud emocional⁸⁸.</p>
Secretaría de Educación de Apartadó	de de	<p>Indicó que negó la solicitud de traslado del accionante debido a que en enero y febrero de 2024 nombró en periodo de prueba todas las vacantes definitivas para docentes de primaria tras un concurso de méritos, por lo que su decisión se basó únicamente en la falta de disponibilidad de vacantes⁸⁹.</p>
Secretaría de Educación de Antioquia	de de	<p>Confirmó que el 23 de mayo de 2024 suscribió un convenio interadministrativo para el traslado de <i>Raúl</i>, quien se incorporó a la planta de personal del Centro Educativo Rural San Judas Tadeo del municipio de Arboletes⁹⁰.</p>

24. En suma, a partir de la información recopilada por la magistrada sustanciadora, la Sala Primera de Revisión constata que el accionante fue víctima de estigma y discriminación por su diagnóstico de VIH en la

⁸⁸ Ibid, p. 3.

⁸⁹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “Respuesta Expediente T-10.230.225 *Raúl*.PDF, p. 1, 2 y 3.

⁹⁰ Expediente digital T-10.230.225. Documento “tutela *Raúl*/06-08-2024-170249.pdf”, p. 1 y 2.

Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí, en la que trabajó del 19 de febrero de 2018 hasta el 17 de abril de 2023. Tras estos actos, la Secretaría de Educación de Itagüí decidió trasladarlo a la Institución Educativa El Rosario, en la que laboró desde el 17 de abril de 2023 hasta el 25 de agosto del mismo año. Sin embargo, en esa institución los actos de acoso y discriminación continuaron. Por ello, fue trasladado a la Secretaría de Educación en comisión de servicios, en donde trabajó desde el 25 de agosto de 2023 hasta el 6 de febrero de 2024. El 9 de febrero, *Raúl* fue nuevamente trasladado a la Institución Educativa Diego Echavarría Misas de Itagüí, en donde trabajo desde el 9 de febrero de 2024 hasta el 3 de junio de 2024, fecha en la que fue trasladado a la Gobernación de Antioquia⁹¹.

25. Actualmente, *Raúl* trabaja en el Centro Educativo Rural San Judas Tadeo del municipio de Arboletes adscrito a la Secretaría de Educación de Antioquia⁹². A pesar de ello, el accionante no está conforme con su lugar de traslado pues aún no se encuentra cerca a su círculo de apoyo ni a un centro hospitalario. Por ello, expresó su deseo de ser trasladado al municipio de Apartadó⁹³. Por otra parte, en cuanto al traslado a Barranquilla, que fue la pretensión inicial de la acción de tutela, el señor Jorge Gustavo Ojeda de las Salas manifestó que ya no está interesado en la permuta administrativa, por lo que no es viable contemplar esa opción.

26. A continuación, la Sala presenta una línea cronológica de los hechos con el fin de que exista mayor claridad acerca de estos, en particular, sobre los traslados que se realizaron a favor del docente por la discriminación que vivió:

Fechas	Hechos
19 de febrero de 2018 al 17 de abril de 2023	Docente de la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí. En este lapso de tiempo, el diagnóstico de VIH del

⁹¹ Ibid, p. 2.

⁹² Expediente digital T-10.230.225. Documento “tutela *Raúl*/06-08-2024-170249.pdf”, p. 1 y 2.

⁹³ Expediente digital T-10.230.225. Documento “ARBOLETES 26 DE JULIO DE 2024.pdf”, p. 3.

	accionante fue divulgado y, por esa razón, tuvieron lugar los actos discriminatorios.
17 de abril de 2023 al 25 de agosto de 2023	Docente de la Institución Educativa El Rosario de Itagüí, en la que los actos de estigma y discriminación por el diagnóstico de VIH continuaron.
25 de agosto de 2023 al 6 de febrero de 2024	Trabajó en comisión de servicios en la Secretaría de Educación de Itagüí.
9 de febrero de 2024 al 3 de junio de 2024	Docente de la Institución Educativa Diego Echavarría Misas de Itagüí.
3 de junio de 2024 hasta la actualidad	Vinculación a la Secretaría de Educación de Antioquia. Docente del Centro Educativo Rural San Judas Tadeo del municipio de Arboletes-

IV. CONSIDERACIONES

Competencia

27. Corresponde a la Sala Primera de Revisión analizar el fallo proferido dentro de la acción de tutela en referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Delimitación del problema y metodología de la decisión

28. En este caso, la Corte Constitucional debe estudiar la acción de tutela presentada por *Raúl* en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla. De acuerdo con el accionante, la secretaria habría vulnerado sus derechos al responderle negativamente su solicitud de traslado no ordinario en modalidad de permuta administrativa. El demandante mencionó que solicitó el traslado no ordinario a Barranquilla, y antes a Apartadó, debido a que sus médicos tratantes recomendaron que fuera trasladado a un sitio en el que

estuviese cerca de su red de apoyo familiar. Estas recomendaciones médicas se dieron a raíz del impacto en la salud mental que tuvieron los hechos de amenaza y discriminación que sufrió el accionante tras la divulgación de su diagnóstico de VIH mientras trabajaba en la I. E. Concejo Municipal de Itagüí. Actualmente, *Raúl* está vinculado a una escuela en el municipio de Arboletes adscrita a la Secretaría de Educación de Antioquia, a 3 horas de distancia de Apartadó.

29. Ahora, de acuerdo con la Sentencia SU-108 de 2018, el principio de oficiosidad le permite al juez de tutela asumir un papel activo en la conducción del proceso⁹⁴. Esto significa que es posible que el juez de tutela cambie o amplíe el objeto de la acción de tutela en ciertos casos con el fin de brindarle al accionante la protección más eficaz e integral de sus derechos fundamentales⁹⁵.

30. En su acción de tutela, *Raúl* presentó una pretensión dirigida a ordenarle a la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla realizar toda la gestión administrativa necesaria para el traslado interadministrativo de permuta y recibirlo como docente en propiedad para el área básica primaria, con el fin de proteger sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

31. Sin embargo, la Sala Primera de Revisión considera que, a diferencia de lo planteado por el accionante, en este caso se está frente a una presunta vulneración a los derechos fundamentales a la intimidad, a la salud, al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad. La posible violación del primer derecho será estudiada en relación con la supuesta divulgación del diagnóstico de VIH de *Raúl*, hecho que, a pesar de ya estar materializado, continúa generando impactos negativos sobre el demandante. Por otro lado, la presunta vulneración de los derechos a la salud y al trabajo en condiciones dignas será analizada a la luz de las negativas a las solicitudes de traslado no ordinario

⁹⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-108 de 2018.

⁹⁵ Ibidem.

presentadas por el accionante. Finalmente, el posible desconocimiento del derecho a la igualdad, será estudiado teniendo en cuenta los hechos amenazantes y discriminatorios mencionados por el actor, y la respuesta que dieron las entidades a esta situación.

32. Además, de acuerdo con los antecedentes, *Raúl* fue desvinculado de la Secretaría de Educación de Itagüí y trasladado a la Secretaría de Educación de Antioquia. En virtud de ese traslado, actualmente es docente de una escuela rural en el municipio de Arboletes. Este hecho modifica los supuestos fácticos a partir de los cuales se debe estudiar la acción de tutela y hace pertinente evaluar, como cuestión previa, si la acción de tutela carece actualmente de objeto, porque el traslado que solicitaba el accionante, en alguna medida, se efectuó. Por otra parte, también debe tenerse en cuenta que el accionante presentó otra acción de tutela en contra de la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó con supuestos fácticos similares a la tutela bajo estudio, razón por la que resulta relevante, también como cuestión previa antes de resolver el caso, determinar si se configura el fenómeno de cosa juzgada constitucional.

33. En ese contexto, tras estudiar esos dos asuntos y en caso de que no se acredite ninguna de las dos circunstancias, la Sala Primera de Revisión analizará si la presente acción de tutela cumple con los requisitos de procedibilidad. De superarse estos requisitos, se procederá a estudiar de fondo el caso. Específicamente, la Corte resolverá los siguientes problemas jurídicos:

- (i) ¿Las secretarías de educación vulneraron los derechos a la salud y al trabajo en condiciones dignas de un docente al negarle el traslado no ordinario a un municipio en el que esté cerca de su círculo de apoyo?
- (ii) ¿La institución educativa para la que trabaja el docente vulneró su derecho fundamental a la intimidad al no evitar la divulgación de su diagnóstico de VIH en la comunidad educativa?
- (iii) ¿Viola el derecho a la igualdad el hecho de que, en un contexto de estigma y discriminación al interior y exterior de la comunidad educativa en contra de una persona que vive con VIH, la secretaría

de educación y las instituciones educativas se hubiesen limitado a adoptar medidas como contactar a las autoridades y al Comité de Convivencia Laboral, emitir comunicados en defensa de la tolerancia y la no violencia, y realizar talleres grupales?

Primera cuestión previa. Sobre la configuración de la cosa juzgada constitucional y temeridad

34. De acuerdo con el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, “[c]uando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes”. La Corte Constitucional, a partir de este artículo, determinó los aspectos a tener en cuenta al analizar la posible configuración de una cosa juzgada constitucional. Es, entonces, esencial que se presente una identidad de procesos, de forma que las acciones de tutela presentadas simultánea o sucesivamente tengan las mismas partes, la misma causa y la misma solicitud⁹⁶. El contenido específico de estas identidades es:

“(i) La **identidad de partes**, es decir, que ambas acciones de tutela se dirijan contra el mismo demandado y, a su vez, sean propuestas por el mismo sujeto en su condición de persona natural, ya sea obrando a nombre propio o a través de apoderado judicial, o por la misma persona jurídica a través de cualquiera de sus representantes legales.

(ii) la **identidad de causa petendi**, es decir, que el ejercicio repetido de la acción se fundamente en unos mismos hechos que le sirvan de causa;

(iii) la **identidad de objeto**, esto es, que las demandas busquen la satisfacción de una misma pretensión tutelar o sobre todo el amparo de un mismo derecho fundamental”⁹⁷.

⁹⁶ Corte Constitucional, sentencias SU-027 de 2021, T-096 de 2011 y T-113 de 2010.

⁹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-096 de 2011.

35. De presentarse esta triple identidad, el juez deberá declarar la improcedencia de la acción de tutela.

36. A partir de los hechos expuestos, la Sala Primera de Revisión encuentra que no existe una identidad de procesos como se observa en la siguiente tabla:

Verificación de los tres presupuestos para la configuración de una identidad de procesos y, por ende, de la cosa juzgada constitucional		
Supuestos de identidad	Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Envigado (rad 05266 40 03 001 2024 00386 00)	Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado (rad 05 266 40 09 002 2024 00097 00)
Partes	<i>Accionante: Raúl</i> <i>Accionada:</i> Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó	<i>Accionante: Raúl</i> <i>Accionada:</i> Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla
Objeto	Ordenar a la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó realizar las gestiones administrativas necesarias para llevar a cabo su traslado al municipio de Apartadó.	Ordenar a la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla realizar toda la gestión administrativa necesaria para el traslado interadministrativo de permuta del accionante a Barranquilla y recibirlo como docente en propiedad para el área básica primaria.

Causa	La negativa de la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó a darle trámite a la solicitud de traslado del accionante al no ser docente activo del municipio.	La negativa la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla a darle trámite a la solicitud de traslado interadministrativo de permuta del accionante sin justificación alguna.
--------------	---	---

37. Como puede verse, los procesos tienen entidades accionadas, causas y objetos distintos, por lo que su única coincidencia es que *Raúl* es el accionante. En estos términos, no se configuró el fenómeno de cosa juzgada constitucional.

38. Por esta misma razón, tampoco es posible sostener que se configuró el fenómeno de temeridad. De acuerdo con la Sentencia T-264 de 2021, solo habrá temeridad si existe: “(i) identidad de partes; (ii) identidad de hechos; (iii) identidad de pretensiones; y (iv) ausencia de justificación en la presentación de la nueva demanda, vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte del accionante”⁹⁸. Los primeros tres puntos, como fue expuesto anteriormente, no se cumplen en este caso. Por otra parte, frente al cuarto punto, es importante reiterar que una de las excepciones a la figura de temeridad se da “cuando el juez advierta que los derechos fundamentales que dieron lugar a la acción de tutela anterior continúan siendo vulnerados”⁹⁹. En este caso, el hecho de que el accionante aún no trabaje cerca de su núcleo familiar, como lo recomendaron los médicos especialistas, permite descartar el último elemento de la temeridad.

Segunda cuestión previa. Sobre la configuración de la carencia actual de objeto por hecho superado y por daño consumado

⁹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-264 de 2021.

⁹⁹ Corte Constitucional, Sentencia SU-637 de 2016.

39. El pasado 3 de junio de 2024, *Raúl* fue trasladado a la Gobernación de Antioquia y, como consecuencia de ello, actualmente es docente en una escuela rural en el municipio de Arboletes. Esta situación, de acuerdo con el accionante, le ha permitido “[s]ali[r] del infierno en el que estaba”¹⁰⁰. En ese contexto, es necesario determinar si en este caso existe una carencia actual de objeto por hecho superado, pues, en principio, parecería que el traslado del accionante por fuera de Itagüí habría sido suficiente para proteger sus derechos a la salud y al trabajo en condiciones dignas. Por otra parte, es importante considerar que la divulgación del diagnóstico de VIH del accionante ya se materializó, por lo que se debe estudiar si frente a la presunta vulneración del derecho a la intimidad existe una carencia actual de objeto por daño consumado.

40. El hecho superado se configura cuando, a raíz del obrar de la entidad accionada, lo que se pretendía alcanzar con la acción de tutela se materializa antes de los fallos de instancia o de la sentencia de revisión¹⁰¹. En aquellos casos, el juez de tutela no tiene una orden por impartir, pues el derecho fundamental fue protegido por la actuación del accionado, tal y como lo pretendía el accionante¹⁰². Por otro lado, el daño consumado se presenta cuando la amenaza o la vulneración al derecho que se pretendía evitar con la acción de tutela se produce antes de la sentencia, de forma que no es posible que el juez de tutela de una orden que retrotraiga la afectación¹⁰³. No obstante, en estos casos el juez constitucional tiene el deber de “pronunciarse respecto al fondo del asunto para que situaciones con características similares puedan evitarse en el futuro”¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Expediente digital T-10.230.225. Documento “ARBOLETES 26 DE JULIO DE 2024.pdf”, p. 2.

¹⁰¹ Corte Constitucional, Sentencia SU-522 de 2019.

¹⁰² Corte Constitucional, sentencias T-153 de 2024 y SU-124 de 2018.

¹⁰³ Corte Constitucional, sentencias T-387 de 2024 y T-402 de 2024.

¹⁰⁴ Ibidem.

41. En este caso, no es posible concluir que se configuró una carencia actual de objeto por hecho superado. A pesar del traslado del accionante a una escuela rural en el municipio de Arboletes, no existe una plena garantía de sus derechos a la salud y al trabajo en condiciones dignas. Es importante recordar que, de acuerdo con múltiples conceptos médicos, es necesario que *Raúl* sea reubicado cerca de su red de apoyo principal —ubicada en Apartadó y Barranquilla— y de un centro hospitalario para restablecer completamente su salud mental. De esta forma, el actuar de las entidades accionadas habría materializado parcialmente lo que se pretendía alcanzar con la acción de tutela. Como lo dijo *Raúl*, el traslado le ha permitido “[s]ali[r] del infierno en el que estaba”¹⁰⁵, sin embargo, “no es lo mejor [porque] tengo que decir que sufro, empezando que estoy lejos de un centro hospitalario (...) [y] [a]ún sigo rogando a Dios estar cerca de [A]partadó (...) y reunirme con mi familia, eso sería bueno para mi salud mental”¹⁰⁶. Adicionalmente, como fue establecido en la delimitación del problema, este caso también implica una presunta vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y a la igualdad, la cual tampoco parece ser resuelta por el traslado. Por esta razón, no existe un hecho superado.

42. Tampoco es posible concluir que se configuró una carencia actual de objeto por daño consumado frente al derecho a la intimidad de *Raúl*. Si bien la inicial y más grave vulneración de este derecho ya se produjo, pues la divulgación del diagnóstico de VIH del accionante ya se materializó, la violación y sus consecuencias continúan generando nuevas afectaciones hasta hoy. Específicamente, el hecho de que la información médica se hubiese hecho pública en el año 2020 ha llevado a que *Raúl* sea agredido y, a su vez, a que su diagnóstico continúe circulando informalmente tanto adentro como afuera de la comunidad educativa. Es importante recordar que, de acuerdo con el demandante, personas de su antiguo colegio se encargaron de difundir la información, lo que llevó a que la discriminación se extendiera a la Institución Educativa el Rosario¹⁰⁷. De esta forma, existe una vulneración continua que

¹⁰⁵ Expediente digital T-10.230.225. Documento “ARBOLETES 26 DE JULIO DE 2024.pdf”, p. 2.

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ Expediente digital T-10.230.225. Documento “ARBOLETES 26 DE JULIO DE 2024.pdf”, p. 2.

merece ser estudiada de fondo para así ordenar las medidas pertinentes. Por otra parte, es importante aclarar que la acción de tutela no fue interpuesta con el fin de amparar el derecho a la intimidad. El estudio de la vulneración de este derecho fue hecho de oficio durante el trámite constitucional, de forma que no es posible hablar de la materialización de un daño que se pretendía evitar con la tutela.

Procedencia de la acción de tutela

43. Como requisito fundamental para que la Sala estudie de fondo la acción de tutela presentada por *Raúl* en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla, a la que fueron vinculados la Secretaría de Educación de Itagüí, Sumimedical S.A.S., la Institución Educativa el Rosario, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí, la Secretaría de Educación de Antioquia y la Secretaría de Educación de Apartadó, es necesario determinar previamente si la tutela cumple con los requisitos de procedibilidad. Así las cosas, la acción de tutela debe cumplir con los requisitos de (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) inmediatez y (iv) subsidiariedad.

44. Frente al primer requisito, según el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser presentada (i) a nombre propio, (ii) por medio de representante legal, (iii) mediante apoderado judicial, o (iv) a través del Defensor del Pueblo y los personeros municipales¹⁰⁸. En este caso, *Raúl* interpuso la acción a nombre propio, al ser el titular de los derechos fundamentales que considera vulnerados, por lo que está legitimado en la causa por activa.

45. En segundo lugar, la legitimación en la causa por pasiva requiere que la acción de tutela haya sido presentada en contra de las autoridades públicas o los particulares que están llamados a responder por la vulneración o amenaza

¹⁰⁸ Decreto 2591 de 1991, artículo 10.

del derecho fundamental¹⁰⁹. Según el artículo 86 de la Constitución, una acción de tutela puede interponerse en contra de una entidad pública o de un particular, siempre que esté último esté a cargo de la prestación de un servicio público, su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo, o el accionante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a él¹¹⁰.

46. En este caso, se acredita la legitimación en la causa por pasiva en relación con la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla, la Secretaría de Educación de Apartadó, la Secretaría de Educación de Itagüí, la I. E. el Rosario, la I. E. Concejo Municipal de Itagüí y la Secretaría de Educación de Antioquia. Las seis son entidades públicas y son, en principio, las que estarían relacionadas con la presunta violación de los derechos fundamentales del accionante. Por un lado, las secretarías de Educación de Barranquilla y de Apartadó se negaron a adelantar el traslado no ordinario del accionante a sus sedes educativas. Por otro lado, la Secretaría de Educación de Itagüí y las instituciones educativas son las entidades en las que el accionante se desempeñaba como docente en el momento en el que su diagnóstico fue divulgado y en el que se produjeron los hechos de discriminación en la comunidad educativa, por lo que eran las llamadas a darle solución a la situación en la comunidad educativa. Finalmente, aunque los hechos presuntamente vulneradores de los derechos no son atribuibles a la Secretaría de Educación de Antioquia, la vinculación de esta entidad es necesaria pues puede requerirse de su actuación para cumplir con las pretensiones del accionante, dado que actualmente estaría a cargo de un eventual trámite de traslado a otro ente territorial.

47. No sucede lo mismo con Sumimedical S.A.S., entidad que no tuvo relación con los hechos que originaron la acción de tutela presentada por *Raúl*. Por esta razón, la Corte Constitucional resolverá desvincularla del trámite constitucional.

¹⁰⁹ Corte Constitucional, sentencias T-594 de 2016, T-235 de 2018 y SU-508 de 2020.

¹¹⁰ Constitución Política de Colombia, artículo 86.

48. En tercer lugar, el requisito de inmediatez tiene como fin que, debido al carácter urgente de la acción de tutela, esta sea presentada en un tiempo prudencial y adecuado¹¹¹. Por esta razón, la Corte determinó que debe existir una correlación temporal entre el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales y la interposición de la tutela¹¹². En el presente caso, se cumple con el requisito de inmediatez, pues la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla negó la solicitud de traslado del accionante el 3 de abril de 2024 y este presentó la tutela el 4 de abril de 2024. Es decir, solo pasó un día entre el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales y la interposición de la acción.

49. Por último, la Sala debe estudiar si la acción de tutela presentada por *Raúl* cumple con el requisito de subsidiariedad. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela solo será procedente cuando el accionante no cuente con otro medio de defensa judicial o cuando aquella sea usada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable¹¹³. A partir de esta norma, la jurisprudencia de la Corte Constitucional explicó que la tutela también puede proceder cuando, a pesar de que existan otros medios de defensa judicial, estos no resulten eficaces o idóneos¹¹⁴. El análisis de eficacia e idoneidad de los mecanismos judiciales ordinarios a disposición del actor, según esta Corporación, debe hacerse a partir de los elementos particulares del caso en concreto, por lo que debe tener en cuenta:

“las circunstancias particulares de los sujetos de especial protección constitucional, cuando éstas devienen en situaciones de vulnerabilidad que les impiden o dificultan sustancialmente gestionar los medios necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y para perseguir la

¹¹¹ Corte Constitucional, sentencias T-423 de 2019 y SU-508 de 2020.

¹¹² Corte Constitucional, sentencias T-206 de 2021 y T-417 de 2019.

¹¹³ Constitución Política de Colombia, artículo 86.

¹¹⁴ Corte Constitucional, sentencias T-176 de 2018, SU- 508 de 2020 y T-456 de 2022.

protección de sus derechos fundamentales por las vías judiciales ordinarias”¹¹⁵.

50. Por regla general, la Corte Constitucional determinó que no es posible usar la acción de tutela para controvertir la respuesta de una entidad pública a una solicitud de traslado docente¹¹⁶. Esto se debe a que esa respuesta puede ser objeto de control ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo a través de una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho¹¹⁷. No obstante, esta Corporación explicó que es posible que el juez constitucional se pronuncie de fondo en este tipo de casos si existe:

“(i) una decisión ostensiblemente arbitraria, en el sentido que haya sido adoptada sin consultar en forma adecuada y coherente las circunstancias particulares del trabajador, e implique una desmejora de sus condiciones de trabajo; y (ii) que afecte en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar”¹¹⁸.

51. A partir de estas reglas, la Sala determina que la acción de tutela cumple con el requisito de subsidiariedad. En primer lugar, parece que, en principio, la respuesta de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla a la solicitud de traslado no ordinario de permuta administrativo presentada por el accionante no tuvo en cuenta sus circunstancias particulares, lo que dejó al actor en el mismo escenario de discriminación y amenaza. La secretaria, como bien lo mencionó *Raúl* en su escrito, se limitó a indicarle que no era posible darle trámite a su solicitud y a recomendarle realizar el trámite de traslado ordinario sin ofrecer ninguna motivación o explicación. A su vez, esta actuación en principio arbitraria, habría impactado de forma clara, grave y directa el derecho a la salud de *Raúl* al no permitirle reubicarse cerca de su red

¹¹⁵ Corte Constitucional, sentencia T-338 de 2022. En esta sentencia, la Corporación reiteró y desarrollo la regla adoptada en la Sentencia T-1316 de 2001.

¹¹⁶ Corte Constitucional, sentencias T-316 de 2016 y T-105 de 2024.

¹¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-105 de 2024.

¹¹⁸ *Ibidem*.

de apoyo principal, requisito necesario para el pleno restablecimiento de su salud mental.

52. En suma, la Sala Primera de Revisión considera que la tutela es procedente, por lo que procederá a resolver los problemas jurídicos planteados en el fundamento jurídico 31. Para ello, en primer lugar, conceptualizará el estigma y la discriminación en contra de las personas que viven con VIH, y analizará su configuración en contextos laborales. Posteriormente, analizará la relación entre el derecho a la intimidad y la reserva del diagnóstico de VIH. Finalmente, estudiará el desarrollo legal y jurisprudencial del traslado docente, haciendo énfasis en el proceso no ordinario y la causal relacionada con razones de salud.

El estigma y la discriminación en contra de las personas que viven con VIH

53. El estigma es un fenómeno social que se caracteriza por tener 4 componentes¹¹⁹. Surge de la existencia de unas (i) diferencias que son consideradas socialmente relevantes, importantes o significativas, las cuales, a su vez, (ii) suelen estar atadas a estereotipos negativos¹²⁰. A partir de esta diferencia, (iii) se construye una separación lingüística que permite distinguir las personas etiquetadas negativamente de aquellas que no comparten, de forma que existe un término específico para referirse a las primeras con el fin de posteriormente estigmatizarlas¹²¹. Finalmente, el estigma (iv) se presenta en un contexto de asimetría de poder en el que el grupo estigmatizado está en una posición de desventaja, sea por su posición social, económica o política, lo que hace que las consecuencias de la separación importen¹²². El estigma se dirige contra los grupos–personas LGBT, que viven con VIH u otros–, sin

¹¹⁹ Martin M. Andersen, Somogy Varga y Anna P. Folker. “On the definition of stigma”, *J Eval Clin Pract.* 28, núm. 5 (2022): 847–853.

¹²⁰ Ibidem.

¹²¹ Ibidem.

¹²² Ibidem.

embargo, son los individuos que hacen parte del grupo los que sufren las consecuencias directas de este estigma¹²³.

54. En el caso particular de las personas que viven con VIH, el estigma surge y “se basa explícita o implícitamente en el estado serológico real o supuesto respecto del VIH de dicha persona”¹²⁴. En este caso, el hecho de ser percibida como una persona VIH positiva o serlo realmente suele estar atado a múltiples condenas religiosas y morales¹²⁵.

55. En un mismo sentido, el hecho de vivir con VIH ha sido relacionado con la pertenencia a otros grupos frente a los que existen otros tipos de estigmatización, como las personas LGBT, las que ejercen el trabajo sexual y las que consumen sustancias psicoactivas inyectables¹²⁶. Esta situación hace que que la violencia y el acoso relacionados con el VIH suelen estar relacionados con la homofobia, la bifobia y la transfobia¹²⁷, lo que genera un prejuicio de doble vía que incrementa las consecuencias del estigma sobre el diario vivir, las relaciones laborales, sociales y sexuales, y la salud física y emocional de estas personas¹²⁸. En últimas, se genera una doble situación de riesgo causada por la intersección de los diferentes motivos de discriminación.

56. La separación lingüística es otro elemento presente en el estigma en contra de las personas que viven con VIH. Históricamente, el lenguaje que ha

¹²³ Ibidem.

¹²⁴ Organización Internacional del Trabajo, “La violencia y el acoso vinculados al VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, n.d.), <https://www.ilo.org/es/media/10001/download>

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ Yurany Guevara-Sotelo y Paula Andrea Hoyos-Hernández. “Vivir con VIH: experiencias de estigma sentido en personas con VIH”, *Psicogente* 21, núm. 39 (2018): 127-139.

¹²⁷ Organización Internacional del Trabajo, “La violencia y el acoso vinculados al VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, n.d.), <https://www.ilo.org/es/media/10001/download>

¹²⁸ Peter J. Smit, *et al.* “HIV-related stigma within communities of gay men: A literature review”, *AIDS Care* 24, núm 3-4 (2012): 405-412.

sido utilizado para referirse al VIH está cargado de algún tipo de estigmatización, pues ha permitido asociar este diagnóstico a personas homosexuales o con conductas consideradas “desviadas” en cuestiones sexuales y de drogas, y, por ende, diferenciarlos del resto de la sociedad¹²⁹. Es por esta misma razón que entidades como la ONUSIDA ha sacado orientaciones terminológicas para corregir aquellas creencias estigmatizadoras construidas a partir del lenguaje con el fin de usar términos que sean apropiados para fortalecer la respuesta mundial al VIH¹³⁰.

57. La existencia de este estigma tiene dos expresiones que consolidan la asimetría de poder que pone en desventaja al grupo estigmatizado: la externa y la interna¹³¹. La primera es aquella que es ejercida por personas que tienen una percepción negativa de las personas que viven con VIH para apartarlas del orden social¹³². Se materializa por medio de múltiples actos discriminatorios que implican distintos tipos de violencia. En Colombia, particularmente, el estigma y la discriminación por parte de terceros en contra de personas que viven con VIH se concreta en su exclusión de actividades sociales y familiares, en murmuraciones o chismes cargados de connotaciones negativas que circulan en sus círculos sociales, en agresiones verbales, en acoso, en amenazas y en agresión física¹³³. En la mayoría de casos, el “agresor de este

¹²⁹ Miguel Sánchez Maldonado, José Luis Terrón Blanco y José Carlos Lozano Rendón, “Estigmatización y usos léxicos en el tratamiento informativo del VIH/sida en cinco diarios mexicanos de 2012 a 2013”, *Comunicación y sociedad* 25 (2016): 71-100.

¹³⁰ ONUSIDA, “ORIENTACIONES TERMINOLÓGICAS DE ONUSIDA” (Ginebra: ONUSIDA, 2015), https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf

¹³¹ Miguel Sánchez Maldonado, José Luis Terrón Blanco y José Carlos Lozano Rendón, “Estigmatización y usos léxicos en el tratamiento informativo del VIH/sida en cinco diarios mexicanos de 2012 a 2013”, *Comunicación y sociedad* 25 (2016): 71-100.

¹³² Ibidem.

¹³³ Juan Simbaqueba Vargas, *et al.* “Voces positivas. Resultados del índice de estigma en personas que viven con VIH en Colombia” (Bogotá: RECOLVIH, 2011), <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-voces-positivas.pdf>

grupo es una persona conocida por ellos seguido de personas desconocidas, la pareja y de un familiar”¹³⁴.

58. Por otra parte, el estigma interno se presenta cuando “las construcciones externas alrededor del VIH (...) son interiorizadas por las personas que viven con VIH y (...) repercuten en su propia valoración y en su forma de tratar y expresar la enfermedad”¹³⁵. Específicamente, en Colombia, las personas que viven con VIH experimentan sentimientos de vergüenza, culpa, baja autoestima y depresión, que se manifiestan en comportamientos de autoexclusión como aislarse de su familia y amigos, no asistir a reuniones sociales, no tener relaciones sexuales, no contraer matrimonio, no solicitar empleos o ascensos, abandonar la educación o el trabajo, y evitar las clínicas u hospitales locales¹³⁶. Estas últimas decisiones tienen un gran riesgo sobre la salud de las personas, pues pueden retrasar el diagnóstico y, por ende, demorar el inicio del tratamiento¹³⁷.

59. En nuestro ordenamiento jurídico interno, la Corte Constitucional reconoció la calidad de sujetos de especial protección constitucional de las personas que viven con VIH al considerar que “el universo de situaciones de discriminación negativa de que es objeto la población que vive con el VIH es tan amplio como el universo de situaciones de segregación o diferenciación a que tal población pueda enfrentarse en su cotidianidad”¹³⁸. Esta Corporación determinó que el estatus seropositivo de una persona es un criterio sospechoso

¹³⁴ Ibid, p. 38.

¹³⁵ Miguel Sánchez Maldonado, José Luis Terrón Blanco y José Carlos Lozano Rendón, “Estigmatización y usos léxicos en el tratamiento informativo del VIH/sida en cinco diarios mexicanos de 2012 a 2013”, *Comunicación y sociedad* 25 (2016): 71-100.

¹³⁶ Juan Simbaqueba Vargas, *et al.* “Voces positivas. Resultados del índice de estigma en personas que viven con VIH en Colombia” (Bogotá: RECOLVIH, 2011), <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-voces-positivas.pdf>

¹³⁷ Babatunde Fatoki, “Understanding the Causes and Effects of Stigma and Discrimination in the Lives of HIV People Living with HIV/AIDS: Qualitative Study”, *Journal of AIDS & Clinical Research* 7, núm 12: (2016), p. 2.

¹³⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-376 de 2019.

de diferenciación que, por ende, lleva a que se aplique la presunción de discriminación y a que se invierta la carga de la prueba a favor de la víctima en casos en los que se discute la existencia de un acto o escenario discriminatorio¹³⁹. Bajo esas reglas, la Corte ha protegido el derecho a la igualdad y a la no discriminación en múltiples contextos, como la atención en salud, espacios laborales y ambientes familiares¹⁴⁰.

El estigma y la discriminación en contra de las personas que viven con VIH en contextos laborales

60. Los espacios laborales son uno de los múltiples escenarios en los que las personas que viven con VIH sufren frecuentemente de estigma y discriminación. En estos contextos, suele existir humillación y maltrato verbal, marginamiento y aislamiento, y cambios en las modalidades de trabajo en contra de las personas VIH positivas¹⁴¹. Es, entonces, frecuente que a estas personas se les trate como “contagiosas”, razón por la que se les obliga a usar vasos desechables y a tener protocolos especiales de limpieza, se les excluye de eventos sociales y almuerzos laborales, se les impide tener contacto con clientes e, incluso, se les envía a trabajar solas en sótanos y almacenes¹⁴². Por otra parte, se cree erróneamente que las personas que viven con VIH no son

¹³⁹ Corte Constitucional, sentencias T-376 de 2013 y T-376 de 2019.

¹⁴⁰ La Corte Constitucional ha identificado múltiples escenarios discriminatorios en estos espacios. En las sentencias SU-256 de 1996, T-033 de 2018, T-499 de 2020 y T-267 de 2020, se identificó el despido de personas que viven con VIH, debido a su diagnóstico, como un acto discriminatorio. En estos casos, se emitieron múltiples órdenes, como la condena en abstracto, la renovación del contrato de prestación de servicios, el reintegro, la valoración del estado de salud y la reubicación a favor de los accionantes. Ver también las sentencias SU-256 de 1996, T-581 de 2023, T-376 de 2019 y T-238 de 2008.

¹⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, “La violencia y el acoso vinculados al VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, n.d.), <https://www.ilo.org/es/media/10001/download>

¹⁴² Ibidem.

productivas, lo que tiene consecuencias sobre sus salarios y progreso profesional¹⁴³.

61. De acuerdo con la “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo”, el 38,4% de las personas encuestadas creen que se debe, en cierta medida, impedir que las personas que viven con VIH trabajen de forma directa con personas que no viven con VIH¹⁴⁴. De igual forma, la OIT encontró que aproximadamente seis de cada diez personas encuestadas (59,6%) estaban de acuerdo con la necesidad de hacer pruebas obligatorias de detección del VIH para acceder a los empleos¹⁴⁵. Son dos altos porcentajes que, en últimas, demuestran la sistematicidad del estigma y discriminación en contra de las personas que viven con VIH en los contextos laborales.

62. Esta situación lleva a que las personas que viven con VIH vean afectada su capacidad para acceder y conservar empleos¹⁴⁶. En el año 2014, la tasa de desempleo en personas VIH positivas era tres veces mayor al promedio de tasas de desempleo nacionales (37,7% frente a 11,7%)¹⁴⁷. En Colombia, particularmente, en el año 2011, el 34% de las personas que viven con VIH encuestadas estaban desempleadas y 26% estaban vinculadas al trabajo informal o eran empleadas casualmente¹⁴⁸. Asimismo, alrededor del 8% de los encuestados que perdieron su trabajo relacionaron su despido con

¹⁴³ Ibidem.

¹⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022), <https://www.ilo.org/es/media/377466/download> p. 17.

¹⁴⁵ Ibid, p. 71.

¹⁴⁶ Ibid, p. 9.

¹⁴⁷ UNAIDS, “THE GAP REPORT 2014” (Ginebra: UNAIDS, 2014), https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/01_PeoplelivingwithHIV.pdf p. 5.

¹⁴⁸ Juan Simbaqueba Vargas, *et al.* “Voces positivas. Resultados del índice de estigma en personas que viven con VIH en Colombia” (Bogotá: RECOLVIH, 2011), <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-voces-positivas.pdf> p. 40.

discriminación por parte de sus jefes y compañeros de trabajo por su diagnóstico de VIH¹⁴⁹.

63. En nuestro ordenamiento jurídico interno, la Corte Constitucional reconoció la existencia de estigma y discriminación en contra de las personas que viven con VIH en contextos laborales. Por esta razón, la Corte indicó que las personas VIH positivas tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo que si un empleador quiere desvincularlas laboralmente deberá “(i) demostrar una causal de despido objetiva y (ii) acudir al Ministerio de Trabajo para que autorice la desvinculación laboral de los trabajadores portadores del virus”¹⁵⁰. En caso de que no se cumplan estas condiciones, se procederá al reintegro del trabajador¹⁵¹. De igual forma, esta Corporación protegió el derecho al acceso al trabajo, a la no discriminación, a la dignidad humana y al debido proceso en un caso en el que una persona que vivía con VIH se vio excluida de un proceso de selección laboral debido a su diagnóstico¹⁵². La Sala determinó que se presentó un trato excluyente y discriminatorio que causó marginación en el campo laboral, por lo que condenó en abstracto a la empresa al pago de los perjuicios morales causado al actor¹⁵³.

64. La problemática que se ha evidenciado en la jurisprudencia de esta Corporación llevó a que la ONU incluyera en las Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA y los derechos humanos, la quinta directriz que establece que:

¹⁴⁹ Ibid, p. 41.

¹⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-277 de 2017. En este caso, la Corte ordenó el reintegro de un trabajador que vivía con VIH a la Alcaldía Mayor de Bogotá después de acreditar que su desvinculación fue hecha sin causa legal y objetiva, dejando en desprotección a un sujeto de especial protección constitucional.

¹⁵¹ Ibidem.

¹⁵² Corte Constitucional, Sentencia T-031 de 2021. En este caso, estudió la acción de tutela presentada por un señor que estaba aplicando a la empresa Sr. Wok y que, después de que se hiciera público su diagnóstico a raíz de los exámenes de ingreso exigidos, fue apartado del proceso de selección

¹⁵³ Ibidem.

“Los Estados deberían promulgar o fortalecer las leyes que combaten la discriminación u otras leyes que protegen contra la discriminación en los sectores tanto público como privado a las poblaciones clave de mayor riesgo, las personas que viven con el VIH y las discapacitadas, velar por el respeto de la vida privada, la confidencialidad y la ética en la investigación sobre seres humanos, insistir en la formación y conciliación, y aportar medios administrativos y civiles prontos y eficaces”¹⁵⁴.

65. En el mismo documento, con el fin de alcanzar los objetivos de la quinta directriz, la ONU sugirió la adopción de leyes, reglamentos y convenios colectivos que eliminen la prueba de VIH para acceder a empleos, ascensos u otras prestaciones, que garanticen la confidencialidad de la información médica personal y la seguridad laboral de los trabajadores que viven con VIH, que protejan contra la estigmatización y discriminación ejercida por colegas, sindicatos, empleadores o clientes, que informen y eduquen sobre el VIH, entre otros¹⁵⁵.

66. En un mismo sentido, la OIT hace énfasis en la necesidad de que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores garanticen el acceso a la educación e implementen programas sobre el VIH con el fin de aumentar el conocimiento sobre sus formas de transmisión¹⁵⁶. De acuerdo con la “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo”, el 38,2% de las personas encuestadas creen que abrazarse o darse la mano es una vía de transmisión del VIH, mientras que el 48,1% creen que

¹⁵⁴ Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, “Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA y los derechos humanos”, 2007, p. 17 y 18.

¹⁵⁵ Ibid, p. 33 y 34.

¹⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022), <https://www.ilo.org/es/media/377466/download> p. 5.

se puede transmitir si se comparte un baño y el 60,3% creen que es posible transmitirlo por un beso¹⁵⁷.

67. La importancia de medidas que hagan énfasis en el acceso a la educación y en la implementación de programas sobre el VIH se vuelve clara si se entiende que el estigma y la discriminación suelen ser el reflejo de ideas equivocadas sobre el virus, específicamente la falta de conocimiento sobre su transmisión¹⁵⁸. Además, está probado que existe una correlación entre niveles más altos de educación y el conocimiento sobre las formas de transmisión del VIH¹⁵⁹. A su vez, “[l]as personas que comprenden mejor cómo se transmite el VIH generalmente tienen más probabilidades de estar de acuerdo en que las personas que viven con el VIH deben poder trabajar directamente con otras personas que no tienen el VIH”¹⁶⁰.

68. Para complementar los programas de información sobre el VIH, otros estudios sugieren, por ejemplo, la entrega de información escrita en folletos, la realización de sesiones de aprendizaje participativo para reducir el estigma y la interacción entre personas que viven con VIH y las que no¹⁶¹. Según la “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo”, las regiones con un mayor porcentaje de personas que están de acuerdo con que las personas que viven con VIH trabajen directamente con personas que no viven con VIH “son las mismas regiones en las que es más

¹⁵⁷ Ibid, p. 45.

¹⁵⁸ Babatunde Fatoki, “Understanding the Causes and Effects of Stigma and Discrimination in the Lives of HIV People Living with HIV/AIDS: Qualitative Study”, *Journal of AIDS & Clinical Research* 7, núm 12: (2016), p. 1 y 5.

¹⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022), <https://www.ilo.org/es/media/377466/download> p, 44

¹⁶⁰ Ibidem.

¹⁶¹ Babatunde Fatoki, “Understanding the Causes and Effects of Stigma and Discrimination in the Lives of HIV People Living with HIV/AIDS: Qualitative Study”, *Journal of AIDS & Clinical Research* 7, núm 12: (2016), p. 5.

probable que las personas encuestadas conozcan a una persona con VIH”¹⁶², por lo que parecería existir una correlación “entre el conocimiento personal de las personas que viven con el VIH y las actitudes positivas hacia aquellas que trabajan directamente con personas que no tienen el VIH”¹⁶³.

69. Además de las medidas expuestas, la OIT sugiere a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores: (i) reforzar el acceso a la justicia de las personas que viven con VIH, de forma que cuenten con asistencia jurídica y tengan canales seguros y confidenciales de denuncia; (ii) incorporar la eliminación del estigma y la discriminación relacionadas con el VIH a los programas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo; (iii) fortalecer las capacidades de monitorear y evaluar la implementación de políticas relacionadas con la prevención de la discriminación relacionada con el VIH en espacios de trabajo; entre otros¹⁶⁴. En términos generales, es fundamental que existan programas desarrollados y públicos para que los empleadores y empleados entiendan los derechos de las personas con VIH, de forma que esté claro que tienen acceso a los mismos beneficios, oportunidades, salarios y estabilidad laboral, que hay cero tolerancia hacia la discriminación, que hay rutas establecidas para presentar denuncias y que se respeta la confidencialidad del diagnóstico¹⁶⁵.

El derecho a la intimidad y la reserva del diagnóstico de VIH

70. La confidencialidad del diagnóstico del VIH resulta fundamental para evitar la formación de espacios marcados por el estigma y la discriminación en

¹⁶² Organización Internacional del Trabajo, “Encuesta global de la OIT sobre la discriminación por el VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022), <https://www.ilo.org/es/media/377466/download> p, 3.

¹⁶³ Ibidem.

¹⁶⁴ Ibid, p. 6.

¹⁶⁵ Kerry Scott, *et al.* “What can companies do to support HIV-positive workers? Recommendations for medium-and large-sized African workplaces”, *International Journal of Workplace Health Management* 6, núm. 3 (2013): 174-188.

contra de las personas que viven con VIH. Como bien lo indicó la Organización Internacional del Trabajo, “[l]a falta de confidencialidad contribuye al riesgo

de estigmatización, y aumenta la probabilidad de violencia y acoso”¹⁶⁶. Específicamente, la divulgación del diagnóstico tiene muchas consecuencias negativas potenciales, como, por ejemplo, la violencia doméstica, el abandono y la discriminación¹⁶⁷. Es por esta razón que uno de los mayores deseos de las personas que viven con VIH es que se garantice la confidencialidad de su diagnóstico¹⁶⁸.

71. En nuestro ordenamiento jurídico interno, la Corte Constitucional amparó, en múltiples ocasiones, los derechos fundamentales a la intimidad y al habeas data de accionantes que tuvieron problemas relacionados con la confidencialidad de su diagnóstico médico de VIH. En la Sentencia T-526 de 2002, la Sala Octava de Revisión conoció de una tutela interpuesta por la mamá de un señor fallecido que vivía con VIH en contra de una autoridad de salud que, a través de un comunicado de prensa, publicó información sobre el comportamiento sexual de su hijo y le habría atribuido el contagio de por lo menos 47 personas¹⁶⁹.

72. La Corte encontró que la autoridad desconoció el derecho a la intimidad de la actora, su familia y otros allegados al difundir en un medio masivo de comunicación aspectos personales del señor fallecido, que estaban protegidos por el secreto profesional y que, además, condujeron a que la familia fuera señalada y blanco de represalias¹⁷⁰. Por esta razón, le ordenó a la entidad

¹⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, “La violencia y el acoso vinculados al VIH en el mundo del trabajo” (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, n.d.), <https://www.ilo.org/es/media/10001/download>

¹⁶⁷ Sarah N. Ssali, *et al.* “Reasons for Disclosure of HIV Status by People Living with HIV/AIDS and in HIV Care in Uganda: An Exploratory Study”, *AIDS Patient Care STDS* 24, núm. 10 (2010): 675-681.

¹⁶⁸ Mónica Bustamante, *Viviendo con VIH, muriendo con SIDA*, Primera edición (Quito: Ediciones Abya-Yala y FLACSO, 2011).

¹⁶⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-526 de 2002.

¹⁷⁰ *Ibidem.*

disculparse con la demandante mediante una misiva escrita y garantizar que, en adelante, mantenga en “reserva los aspectos relativos a la situación individual de las personas que acuden a la entidad en demanda de información y atención en salud, y exija del personal vinculado”¹⁷¹ el respeto del derecho fundamental a la intimidad¹⁷².

73. En un mismo sentido, en la Sentencia T-426 de 2017, la Sala Séptima de Revisión estudió la acción de tutela presentada por un señor que vivía con VIH en contra de la empresa para la que el actor trabajaba y que lo presionó durante mucho tiempo a hacer público su diagnóstico¹⁷³. El accionante pudo mantener la reserva de su diagnóstico por un tiempo, sin embargo, la profesional en salud adscrita a la empresa se percató de ello después de revisar sus órdenes de medicamentos, situación que condujo a la terminación de su contrato laboral¹⁷⁴.

74. En este caso, la Corte determinó que se desconocieron los derechos del demandante porque, entre otros, la empresa desconoció el carácter reservado de la historia clínica al exigirle al accionante revelar su diagnóstico¹⁷⁵. De igual forma, aclaró que el trabajador que viva con VIH “no está obligado a notificar este hecho a su empleador ni al inicio de la relación laboral ni durante el transcurso o ejecución de sus labores”, en la medida que es información que pertenece a la esfera íntima “pues, al menos en principio, a la sociedad no le asiste ningún interés legítimo para conocer esta información y su divulgación podría, además, activar las conductas discriminatorias que usualmente sufren estas personas”¹⁷⁶. En esos términos, la Sala le ordenó a la empresa modificar su reglamento interno de trabajo con el fin de eliminar la

¹⁷¹ Ibidem.

¹⁷² Ibidem.

¹⁷³ Corte Constitucional, Sentencia T-426 de 2017.

¹⁷⁴ Ibidem.

¹⁷⁵ Ibidem.

¹⁷⁶ Ibidem.

exigencia de aportar copia de la historia clínica en caso de incapacidades médicas¹⁷⁷.

75. Posteriormente, la Sala Séptima de Revisión, en la Sentencia T-376 de 2019, estudió la acción de tutela interpuesta por un señor que vivía con VIH, en la que cuestionó el hecho de que una gran cantidad de funcionarios del Hospital Regional Militar de Bucaramanga conocían de su diagnóstico y lo divulgaban verbalmente y en los historiales clínicos de la plataforma sin consideración¹⁷⁸. La Corte concluyó que la libre circulación de la información médica del accionante, de forma formal e informal, fue contraria a la confidencialidad de la historia clínica y no tuvo ninguna justificación, por lo que amparó el derecho al habeas data¹⁷⁹. Por esta razón, le ordenó al hospital y al dispensario eliminar de la plataforma la información relacionada con el diagnóstico de VIH del accionante y de los demás pacientes¹⁸⁰.

76. Finalmente, en la Sentencia T-031 de 2021, la Sala Novena de Revisión estudió la acción de tutela presentada por un señor que vivía con VIH en contra de una IPS que fue contratada por una empresa para realizar los exámenes de pre ingreso ocupacional al accionante¹⁸¹. Como resultado de ello, la IPS conoció del diagnóstico de VIH del actor, información que reveló en el certificado médico que envió a la empresa¹⁸².

77. La Corte amparó el derecho a la intimidad del demandante al considerar que la IPS desconoció el deber de buena fe, reserva de la información médica y secreto profesional al: (i) practicarle la prueba serológica al accionante sin su consentimiento y sin ninguna necesidad, pues la realización de este tipo de pruebas está prohibida para acceder a cualquier actividad laboral; (ii) incluir

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-376 de 2019.

¹⁷⁹ Ibidem.

¹⁸⁰ Ibidem.

¹⁸¹ Corte Constitucional, Sentencia T-031 de 2021.

¹⁸² Ibidem.

tal información en el certificado enviado a la empresa debido a que era irrelevante para el cargo al que aspiraba el tutelante; y (iii) desconocer que en el consentimiento informado se comprometió a mantener la reserva de la información sensible¹⁸³.

78. De este recuento jurisprudencial, es posible concluir que la confidencialidad del diagnóstico de VIH hace parte del derecho a la intimidad. Por esa razón, ninguna entidad puede exigirle a una persona con VIH revelar su diagnóstico y, por otra parte, las entidades que conocen y manejan este tipo de información privada deben garantizar el secreto profesional y prevenir la libre circulación formal e informal de los datos.

El traslado docente. Normatividad y jurisprudencia

79. La Ley 715 de 2001, en su artículo 22, establece la figura del traslado docente y determina que este puede ser ejecutado por la autoridad nominadora departamental, distrital o municipal de forma discrecional¹⁸⁴ y por acto debidamente motivado, siempre que se efectúe dentro de la misma entidad territorial¹⁸⁵. De tratarse de traslados entre distintos entes territoriales, la

¹⁸³ Ibidem. Todas estas consideraciones partieron de reiterar la línea jurisprudencial sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la prohibición de discriminación en contra de personas con VIH. De acuerdo con la sentencia, “debe ser garantizado tanto por el Estado como por los particulares, quienes están en la obligación de brindar a todas las personas, especialmente a aquellas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y pertenecen a minorías históricamente discriminadas, -como es el caso de quienes padecen VIH o SIDA,- un trato digno, solidario y libre de discriminación a causa de factores accidentales que como este, no inciden en sus aptitudes, de modo que, está prohibido ejercer en su contra, cualquier acto arbitrario o excluyente por razón de su situación, que impida el acceso a oportunidades laborales, académicas o de cualquier índole”.

¹⁸⁴ En la Sentencia C-918 de 2002, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la expresión “discrecionalmente y por acto debidamente motivado por la autoridad nominadora” al considerar que la discrecionalidad no es sinónimo de arbitrariedad, pues se encuentra sometida a controles judiciales y además requiere de un deber de motivación.

¹⁸⁵ Ley 715 de 2001, “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001)

norma requiere, además del acto administrativo debidamente motivado, un convenio interadministrativo entre las entidades territoriales¹⁸⁶. En cualquier caso, tanto las solicitudes de traslado, como las de permuta, proceden de acuerdo con las necesidades del servicio y no pueden afectar la composición del personal de las entidades territoriales¹⁸⁷.

80. A partir de esta norma, los artículos 52 y 53 del Decreto Ley 1278 de 2002 desarrollan la figura de traslado docente. Específicamente, el artículo 52 determina que el traslado se produce “cuando se provee un cargo docente o directivo docente vacante definitivamente, con un educador en servicio activo que ocupa en propiedad otro con funciones afines y para el cual se exijan los mismos requisitos aunque sean de distintas entidades territoriales”¹⁸⁸. Por otra parte, el artículo 53 indica que el traslado procede (i) discrecionalmente por autoridad competente, (ii) por razones de seguridad debidamente comprobadas y (iii) por solicitud del docente¹⁸⁹.

81. En desarrollo de estas normas, el Ministerio de Educación Nacional reglamentó el traslado ordinario y no ordinario de docentes en el título 5 del Decreto 1075 de 2015. En términos generales, el proceso ordinario de traslados sigue un cronograma fijado anualmente por el Ministerio de Educación y un conjunto de criterios relacionados con los reconocimientos, el tiempo de permanencia y la necesidad de reubicación laboral del docente¹⁹⁰. Por otra parte, el traslado no ordinario no sigue un cronograma, por lo que puede hacerse en cualquier época del año, siempre que existan:

de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros”, 2001, art. 21.

¹⁸⁶ Ibidem.

¹⁸⁷ Ibidem.

¹⁸⁸ Decreto Ley 1278 de 2002, “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”, 2002, art. 52.

¹⁸⁹ Ibid, art. 53.

¹⁹⁰ Decreto 1075 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”, 2015, art. 2.4.5.1.2.

“1. Necesidades del servicio de carácter académico o administrativo, que deban ser resueltas discrecionalmente para garantizar la continuidad de la prestación del servicio educativo.

En tal caso, el nominador de la entidad territorial debe adoptar la decisión correspondiente considerando, en su orden, las solicitudes que habiendo aplicado al último proceso ordinario de traslado no lo hayan alcanzado.

2. Razones de salud del docente o directivo docente, previo dictamen médico del comité de medicina laboral del prestador del servicio de salud.

3. Necesidad de resolver un conflicto que afecte seriamente la convivencia dentro de un establecimiento educativo, por recomendación sustentada del consejo directivo”¹⁹¹.

82. El Ministerio de Educación Nacional, en la Circular 044 de 2023, presentó una serie de recomendaciones para aplicar las anteriores normas. En primer lugar, aclaró que el “traslado no es una figura prevista solo en beneficio de la administración, sino también un derecho íntimamente relacionado con otros derechos de rango fundamental (...) así que la negación del traslado debe responder a verdaderas necesidades del servicio” ¹⁹². Por otra parte, en relación con el traslado no ordinario por razones de salud, explicó que, en caso de que en la solicitud de traslado no se adjunte el concepto del comité de medicina laboral, es responsabilidad del ente territorial solicitar dicho dictamen a la entidad prestadora del servicio de salud¹⁹³.

¹⁹¹ Ibid, art. 2.4.5.1.5.

¹⁹² Ministerio de Educación Nacional, “Circular 044 de 2023”, 2023, p. 7.

¹⁹³ Ibid, p. 9.

Asimismo, indicó que “[l]a decisión de autorizar o no el traslado deberá basarse en el historial de salud del educador, el dictamen del comité de medicina laboral, así como las recomendaciones y razones médicas que lo respalden”¹⁹⁴.

83. En la misma circular, el Ministerio de Educación Nacional incluyó una serie de recomendaciones dirigidas a los establecimientos educativos oficiales para los casos en los que existan situaciones de convivencia que generen conflicto laboral¹⁹⁵. Sugirió que, en estos casos: (i) el rector o la secretaria de educación adopten medidas de carácter preventivo y correctivo de la situación, como la medicación, conciliación, negociación y consenso entre las partes, con el fin de solucionar el caso a través del diálogo; (ii) en caso de que el conflicto persista, el rector o la secretaria de educación informen el caso al consejo directivo del establecimiento educativo y al Comité de Convivencia Laboral de la entidad territorial, la cual deberá iniciar las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral de la Ley 1010 de 2006; y, con base en esto, (iii) la secretaria de educación decidirá sobre el traslado tras las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral y la valoración del Consejo Directivo¹⁹⁶.

84. Finalmente, el Ministerio de Educación Nacional se refirió a la figura de permutas del personal docente oficial¹⁹⁷. Primero, reiteró que “las permutas proceden únicamente de acuerdo con las necesidades del servicio y siempre que no se afecte la composición de las plantas de personal”¹⁹⁸ y aclaró que la figura procede entre profesores que pertenezcan a la misma entidad territorial o que sean parte de entes territoriales distintos¹⁹⁹. Por otra parte, el ministerio indicó que las permutas pueden ser libremente convenidas y solicitadas por los

¹⁹⁴ Ibidem.

¹⁹⁵ Ibid, p. 10.

¹⁹⁶ Ibidem.

¹⁹⁷ Ibid, p. 11.

¹⁹⁸ Ibid, p. 12.

¹⁹⁹ Ibidem.

docentes en cualquier época del año, siempre y cuando respondan a las necesidades del servicio educativo y beneficien su prestación²⁰⁰. En caso de que los docentes tengan un grado distinto en el escalafón, el Ministerio de Educación Nacional garantizará la diferencia salarial que se genere²⁰¹.

85. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, al estudiar acciones de tutela relacionadas con el traslado docente extraordinario, aclaró el alcance de las normas expuestas. Una de los puntos en los que más ha insistido esta Corporación es que “las causales establecidas en la regulación no son taxativas”²⁰², pues concluir lo contrario llevaría a que la autoridad no tome en cuenta otras circunstancias que claramente representan un desconocimiento de los derechos fundamentales del docente²⁰³. Esta posición jurisprudencial ha permitido, por ejemplo, que la Corte ordene el traslado de docentes con el fin de proteger el derecho a la salud de las personas que conforman su núcleo familiar²⁰⁴.

86. En un sentido similar, la Corte también se aproximó de forma más flexible a la aplicación de la causal relacionada con la salud del docente, frente a la que sostuvo que:

“no se sujeta exclusivamente al aval otorgado por el comité de medicina laboral, sino que también cabe el concepto médico otorgado, ya sea por el profesional tratante de la EPS a la cual se encuentre afiliado el actor o

²⁰⁰ Ibidem.

²⁰¹ Ibid, p. 12.

²⁰² Corte Constitucional, Sentencia T-125 de 2024. En este caso, la Sala Sexta de Revisión revisó la acción de tutela interpuesta por un docente de la Secretaría de Educación de Barrancabermeja, quien solicitó un traslado extraordinario para cuidar de su cónyuge gravemente enferma en Bucaramanga. La Sala encontró que se presentó un daño consumado debido a que la cónyuge del actor falleció.

²⁰³ Ibidem.

²⁰⁴ Ver, por ejemplo, las sentencias T-097 de 2017, T-075 de 2017, T-316 de 2016 y T-308 de 2015.

por algún otro profesional de salud ocupacional, en el cual constate el estado de salud del peticionario y la necesidad del traslado”²⁰⁵.

87. Esta regla le permitió a la Sala Segunda de Revisión, en la Sentencia T-618 de 2016, ordenar el traslado extraordinario del accionante a partir de tres conceptos de medicina laboral de los años 2012, 2015 y 2016, y una reseña de la historia clínica del 2016 que acreditaron el riesgo sobre su salud e integridad física²⁰⁶. Esto a pesar de la inexistencia del dictamen médico del comité de medicina laboral²⁰⁷.

88. A una conclusión similar llegó la Corte Constitucional en la Sentencia T-352 de 2014. En este caso, la Sala Segunda de Revisión concluyó que “si bien la actora no aportó el dictamen médico expedido por el Comité de Medicina Laboral de la entidad encargada de prestar el servicio de salud (...) lo cierto es que la docente, acreditó sus quebrantos de salud” y la necesidad de su traslado por medio de las recomendaciones hechas por el médico de Salud

²⁰⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-618 de 2016. En este caso, la Corte estudió la acción de tutela de una docente vinculada a la Secretaría de Educación del departamento del Chocó que solicitó su traslado extraordinario debido a que el centro educativo en el que trabajaba queda en la zona rural de Quibdó, por lo que tenía que trasladarse “por carretera sin pavimentar hasta el Municipio de Istmina (2 horas) y luego vía acuática en bote hasta llegar a su sitio de trabajo (3 horas)”, a pesar de que medicina laboral le había recomendado evitar largos desplazamientos diarios, montar en moto o botes, entre otros. La secretaría negó la solicitud, por lo que la Sala Segunda de Revisión amparó los derechos y le ordenó a la entidad implementar todas las medidas necesarias para hacer efectivo el traslado docente de la señora.

²⁰⁶ Ibidem.

²⁰⁷ Ibidem.

Ocupacional²⁰⁸. Por esta razón, concluyó que debía adelantarse el traslado extraordinario de la accionante²⁰⁹.

89. Por otra parte, en la Sentencia T-838 de 2014, la Sala Primera de Revisión estudió la necesidad de que el dictamen médico del comité de medicina laboral recomiende explícitamente el traslado del docente. En este caso, la Corte sostuvo que las normas relacionadas con el traslado extraordinario por razones de salud se limitan a exigir la presentación del dictamen sin especificar su contenido, por lo que si de las otras recomendaciones laborales se puede inferir la necesidad del traslado es posible que el juez de tutela lo ordene²¹⁰.

90. En resumen, en todos estos casos, la Corte concluyó que el hecho de que las secretarías de Educación negaran las solicitudes de traslado extraordinario porque no se presentó el dictamen médico del comité de medicina laboral o porque este no recomendó explícitamente el traslado, a

²⁰⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-352 de 2014. En este caso, la Sala Segunda de Revisión estudió la acción de tutela de una docente vinculada a la Secretaría de Educación Departamental de Bolívar, quien solicitó su traslado extraordinario debido a que fue diagnosticado con artrosis de cadera y tenía que desplazarse 4 horas diariamente desde Cartagena, ciudad donde vivía, hasta el municipio de María La Baja, donde trabajaba. La entidad pública negó la solicitud al encontrar que el demandante no aportó el concepto médico del Comité de Medicina Laboral del prestador del servicio de salud requerido. La Corte concluyó que la secretaría vulneró los derechos del actor debido a que hizo caso omiso a las recomendaciones médicas hechas al accionante.

²⁰⁹ Ibidem.

²¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-838 de 2014. En este caso, la Sala Primera de Revisión estudio la acción de tutela presentada por un docente vinculado a la Secretaría de Educación Departamental de Bolívar, quien solicitó su traslado de Barranco de Loba, ciudad donde trabajaba, a Cartagena, ciudad donde vivía, debido a la cantidad de horas que tenía que desplazarse diariamente. En el dictamen médico del comité de medicina laboral le recomendaron al actor, entre otros, “no saltar, no correr; evitar posturas prolongadas de pie o sentado por más de media hora, no viajar por carreteras en mal estado, no utilizar motos, lanchas, bicicletas y caballos; realizar pausas activas cada media hora con cambios de posición por 5 minutos”. No obstante, la entidad territorial negó su solicitud de traslado al considerar que los especialistas no recomendaron de forma explícita su traslado a otro municipio. La Corte Constitucional amparó los derechos del demandante después de considerar que es suficiente que “del documento que contiene el diagnóstico pued[a] inferirse que el docente requiere esa medida”

pesar de que era posible acreditar su necesidad por otros medios, desconoció el derecho a la salud, a la integridad física y al trabajo en condiciones dignas de los accionantes. Esta posición de la Corte Constitucional permite, en últimas, analizar las solicitudes de traslado extraordinario desde una visión integral de la situación de salud del docente que no tiene en cuenta únicamente el contenido del dictamen médico del comité de medicina laboral, sino también todo lo dicho por su historia clínica y los múltiples conceptos médicos. La regla mencionada le brinda, entonces, al juez constitucional las herramientas necesarias para poder tomar las decisiones que mejor respondan a las recomendaciones médicas hechas por los profesionales en salud.

91. Por otro lado, la Corte también se ha pronunciado sobre los criterios o factores a tener en cuenta para definir el lugar de traslado, cuando se trata de razones de salud. Así, en la Sentencia T-653 de 2011, la Corte Constitucional demostró la importancia de que las sentencias de tutela obedezcan a cada una de las recomendaciones médicas con el fin de restablecer plenamente el derecho a la salud de los accionantes. En este caso, la Sala Séptima de Revisión estudió la acción de tutela presentada por una señora en contra de la Secretaría de Educación de Caquetá²¹¹. La accionante estaba vinculada a la entidad pública y prestaba sus servicios en el municipio de La Montañita. Sin embargo, fue diagnosticada con síndrome depresivo, por lo que su psiquiatra le recomendó permanecer específicamente en la ciudad de Florencia con el fin de poder continuar con su tratamiento y estar cerca de su familia, ya que su compañía era “indispensable para contrarrestar las consecuencias que puede llegar a generar un cuadro depresivo”²¹². La demandante solicitó el traslado extraordinario de La Montañita a Florencia, sin embargo, la entidad accionada la trasladó a San Vicente del Caguán²¹³.

92. En esos términos, la Sala Séptima de Revisión estudió si la Secretaría de Educación de Caquetá desconoció los derechos fundamentales a la salud, a la vida y a la seguridad social de la accionante al no trasladarla

²¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-653 de 2011.

²¹² Ibidem.

²¹³ Ibidem.

específicamente a la ciudad de Florencia²¹⁴. Esta Corporación concluyó que, a pesar de que en San Vicente del Caguan existiese un centro médico asistencial que podía brindarle atención médica a la demandante, la entidad pública puso en riesgo la salud mental y física debido a que “el acompañamiento familiar constituye un factor esencial en la mejoría del síndrome depresivo”²¹⁵, de acuerdo con la recomendación médica, por lo que su decisión no consideró sus impactos personales, filiales, sociales y clínicas. De esta forma, la Corte ordenó a la secretaría “ubicar de manera definitiva a la accionante en una dependencia administrativa de dicha entidad dentro del municipio de Florencia”²¹⁶.

93. Finalmente, esta Corporación también se refirió a la posibilidad de ordenar traslados docentes extraordinarios en casos en los que no existen vacantes. En este tipo de casos, la Corte determinó que el remedio judicial a adoptar es ordenar a la entidad accionada que provea al accionante de manera preferente la primera vacante definitiva o temporal equivalente que se produzca²¹⁷.

94. En suma, resulta claro que el traslado docente extraordinario por razones de salud no requiere que el solicitante aporte un dictamen del médico laboral que acredite la necesidad del traslado. Por el contrario, es posible analizar las solicitudes de traslado extraordinario desde una visión integral de la situación de salud del docente que se base en su historia clínica y los múltiples conceptos médicos, de forma que el juez constitucional tenga todas las herramientas necesarias para poder restablecer plenamente el derecho a la salud del accionante. Esto implica, a su vez, tener en cuenta los impactos personales, filiales, sociales y clínicos de negar el traslado, es decir, tener en cuenta la importancia del acompañamiento en casos de síndrome depresivo, por ejemplo.

²¹⁴ Ibidem.

²¹⁵ Ibidem.

²¹⁶ Ibidem.

²¹⁷ Ver, por ejemplo, las sentencias T-495 de 2023, T-618 de 2016 y T-838 de 2014.

Caso concreto

95. *Raúl* presentó una acción de tutela con el fin de proteger sus derechos que considera vulnerados por la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla cuando le negó su solicitud de traslado docente no ordinario de permuta administrativo. El accionante mencionó que solicitó el traslado no ordinario a Barranquilla, y antes a Apartadó, debido a que su diagnóstico de VIH fue divulgado en la I. E. Concejo Municipal de Itagüí y a que, por esa razón, fue objeto de amenazas y discriminación en Itagüí por parte de sus compañeros, alumnos y terceros ajenos a la comunidad educativa, situación que afectó su salud mental.

96. Con el fin de resolver los problemas jurídicos planteados, la Sala Primera de Revisión estudiará si los derechos fundamentales a la intimidad, a la salud, al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad de *Raúl* fueron vulnerados por las entidades accionadas y vinculadas. De esta forma, en primer lugar, la Corte determinará si la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla y la Secretaría de Educación de Apartadó debieron tener en cuenta que, por recomendación médica, el accionante debe estar cerca de su red de apoyo familiar al momento de resolver sus solicitudes de traslado extraordinario. En segundo lugar, esta Corporación se pronunciará sobre la divulgación del diagnóstico de VIH del demandante en la comunidad educativa con el fin de determinar si la I. E. Concejo Municipal de Itagüí vulneró su derecho fundamental a la intimidad. Finalmente, la Sala estudiará si las medidas adoptadas por la Secretaría de Educación de Itagüí, la I. E. Concejo Municipal de Itagüí y la I. E. el Rosario para proteger al accionante fueron suficientes o no, y, por ende, si vulneraron el derecho fundamental a la igualdad del actor.

La Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla y la Secretaría de Educación de Apartadó vulneraron los derechos fundamental a la salud y al trabajo en condiciones dignas de *Raúl*

97. El 15 de febrero de 2024, el accionante presentó un derecho de petición ante la Secretaría de Educación de Apartadó en el que le solicitó celebrar un convenio interadministrativo con la Secretaría de Educación de Itagüí con el fin de poder adelantar su traslado docente no ordinario y así poder estar en un entorno que le genere bienestar y siga las recomendaciones médicas que le hicieron²¹⁸. En los fundamentos fácticos de la petición, el actor mencionó que sus médicos psiquiatras le recomendaron trabajar por fuera del municipio de Itagüí por ser un entorno amenazante y por la necesidad de estar cerca de su red de apoyo principal, y, además, anexó su historia clínica y las recomendaciones médicas²¹⁹. El mismo día, el actor presentó un derecho de petición ante la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla, con los mismos hechos y anexos, en el que le solicitó seguir adelante con el trámite de traslado no ordinario de permuta administrativo a ese distrito, de forma que se permitiera el intercambio de su cargo con el ocupado por el docente Jorge Ojeda de las Salas en la Institución Educativa Colegio de Barranquilla-CODEBA²²⁰.

98. El 12 de marzo de 2024, la Secretaría de Educación de Apartadó le respondió a *Raúl* que no era posible darle trámite a su solicitud debido a que no era docente activo del municipio²²¹. Posteriormente, el 3 de abril de 2024, la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla le respondió al accionante que no era posible darle trámite a su solicitud sin ofrecer ninguna justificación y le recomendó realizar el trámite de traslado ordinario que se realizaría a final de ese año de acuerdo con la ley²²².

²¹⁸ Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003TutelaAnexos20240314.pdf”, p. 19.

²¹⁹ *Ibid*, p. 13 y 18.

²²⁰ Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 20 y 22.

²²¹ Expediente digital 052664000300120240038600. Documento “003TutelaAnexos20240314.pdf”, p. 34.

²²² Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 25 y 26.

99. En el trámite de tutela, la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla sostuvo, que, debido a la inexistencia de un dictamen previo del médico laboral, su respuesta no vulneró ningún derecho fundamental²²³. Por otra parte, la Secretaría de Educación de Apartadó indicó que negó la solicitud de traslado del accionante debido a que en enero y febrero de 2024 nombró en periodo de prueba todas las vacantes definitivas para docentes de primaria tras un concurso de méritos, por lo que su decisión se basó únicamente en la falta de disponibilidad de vacantes²²⁴.

100. La Corte encuentra que la respuesta de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla careció de justificación y no tuvo en cuenta las razones de salud que justificaban el traslado docente extraordinario de *Raúl*. Por otra parte, la respuesta de la Secretaría de Educación de Apartadó, a pesar de ser justificada, fue insuficiente debido a que no consideró la situación particular del actor ni su responsabilidad de encontrar soluciones alternativas para proteger los derechos del demandante.

101. De acuerdo con el dictamen de medicina laboral, el accionante tiene un trastorno de adaptación y otros problemas de tensión física o mental relacionados con el trabajo²²⁵. Se trata de una enfermedad de origen laboral que requiere que *Raúl* continúe el manejo y seguimiento médico establecido²²⁶. En el formulario del dictamen para la determinación del origen de la enfermedad, la Dra. Yesenia Alvarado hizo un recuento de la historia laboral del accionante²²⁷. En este resumen, la médica relacionó múltiples documentos firmados por distintos médicos tratantes en los que se demuestran los impactos del estigma y la discriminación sobre el actor, quien a raíz de

²²³ Ibid, p. 4.

²²⁴ Expediente digital T-10.230.225. Documento “Respuesta Expediente T-10.230.225 *Raúl*.PDF, p. 1, 2 y 3.

²²⁵ Expediente digital T-10.230.225. Documento “DICTAMEN CALIFICACION DE ORIGEN DE ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”.

²²⁶ Ibidem.

²²⁷ Expediente digital T-10.230.225. Documento “FORMULARIO DE DICTAMEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DE LA ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”.

esos hechos empezó a tomar alcohol con frecuencia, dejó su tratamiento retroviral por 3 meses y fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión²²⁸.

102. En el mismo resumen se mencionó que, por esa razón, la médica psiquiatra le recetó al accionante varios medicamentos y solicitó a medicina laboral su reubicación por fuera de Itagüí y cerca de su red de apoyo familiar en Apartadó o Barranquilla²²⁹. En un mismo sentido el psiquiatra Juan José Rico sostuvo que, ante los síntomas ansiosos y depresivos, se recomendaba al actor no volver al ambiente laboral amenazante²³⁰. Para el 6 de marzo de 2024, el accionante continuaba con el tratamiento y los síntomas, aunque existía una leve mejoría debido a los medicamentos y por su esporádico contacto con su familia²³¹.

103. Por otra parte, es importante considerar que la médica especialista en seguridad y salud en el trabajo le recomendó a la Secretaría de Educación de Itagüí permitirle a *Raúl* ejercer sus labores cerca de su red de apoyo principal²³². Asimismo, le sugirió a la entidad evitar exponer al actor a situaciones de estrés, conflicto, agresividad, peligro, ansiedad o depresión que exacerben sus síntomas y puedan deteriorar la salud del trabajador, promover con la comunidad y las instituciones “la prevención y el afrontamiento del estigma, la discriminación y la violencia”²³³, remitir al accionante a control con el área de medicina laboral, entre otros. De esta forma, es claro que con el fin de restablecer plenamente la salud mental de *Raúl* es necesario trasladarlo a un sitio en el que pueda (i) estar lejos del escenario de estigma y discriminación, y (ii) cerca de su red de apoyo familiar.

²²⁸ Ibid, p. 1 y 2.

²²⁹ Ibidem. Específicamente, le recetaron “ESCITALOPRAM 10MG 1-1-0 TRAZODONA 50MG 0-0-1”.

²³⁰ Ibidem.

²³¹ Ibid, p. 3.

²³² Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 2 y 33.

²³³ Ibid, p. 16.

104. A pesar de ello, ninguna de las secretarías de educación hizo un análisis de la solicitud que tuviera en cuenta todos estos elementos. Solo después de que *Raúl* interpuso la acción de tutela, la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla y la Secretaría de Educación de Apartadó aportaron nuevos argumentos para sostener que sus respuestas no vulneraron ningún derecho fundamental.

105. Los dos argumentos de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla son insuficientes si se considera que el accionante mencionó en los hechos de su petición que sus médicos psiquiatras le recomendaron trabajar por fuera del municipio de Itagüí por ser un entorno amenazante y por la necesidad de estar cerca de su red de apoyo principal, y, además, anexó su historia clínica y las recomendaciones médicas. A partir de una lectura juiciosa de la petición y sus anexos, la secretaría habría podido conocer los hechos que dieron lugar a la acción de tutela y entender que se trataba de una solicitud de traslado extraordinario justificada por razones de salud del docente.

106. De igual forma, el hecho de que el accionante no haya aportado un dictamen del médico laboral que acreditara la necesidad del traslado por razones de salud no significa que la solicitud de traslado no esté llamada a prosperar. Como se explicó más arriba, la Corte Constitucional, en múltiples sentencias, concluyó que es posible analizar las solicitudes de traslado extraordinario desde una visión integral de la situación de salud del docente que no se base únicamente en el contenido del dictamen médico del comité de medicina laboral, sino también en lo dicho por su historia clínica y los múltiples conceptos médicos. Este tipo de análisis permite, justamente, determinar el verdadero estado de salud del solicitante y la necesidad del traslado, y tener todas las herramientas necesarias para poder restablecer plenamente el derecho a la salud del accionante, teniendo en cuenta los aspectos personales, filiales, sociales y clínicos de la decisión.

107. Por otra parte, si bien la justificación que ofrece la Secretaría de Educación de Apartadó es válida, en la medida que la creación de cargos requiere de una previa disponibilidad presupuestal de recursos provenientes

del Sistema General de Participaciones²³⁴, también es insuficiente. La secretaría, teniendo en cuenta la situación de salud del accionante, habría podido buscar alternativas para garantizar su traslado en el corto, mediano o largo plazo. A manera de ejemplo, la entidad pudo asegurarle a *Raúl* que le otorgaría la primera vacante disponible que se genere o que buscaría un docente vinculado a la Secretaría de Educación de Apartadó interesado en un proceso de traslado por permuta. No obstante, se limitó a decir que no tenía disponibilidad de vacantes, respuesta insuficiente y que no tuvo en cuenta las condiciones particulares del actor.

108. En esos términos, deben tenerse en cuenta cuatro puntos fundamentales. Primero, tanto los médicos psiquiatras como la médica especialista en seguridad y salud en el trabajo recomendaron que *Raúl* trabaje por fuera de Itagüí y cerca de su red de apoyo principal. Segundo, el cumplimiento de estas recomendaciones son fundamentales, pues, de acuerdo con la Sentencia T-563 de 2011, para restablecer plenamente el derecho a la salud es necesario considerar la necesidad del traslado a partir de los elementos personales, filiales, sociales y clínicas, es decir, debe tenerse en cuenta la importancia del acompañamiento familiar en casos de síndrome depresivo. Tercero, la red de apoyo del accionante está principalmente en Apartadó, pues ahí viven su mamá, hermana, hija y esposa, mientras que en Barranquilla solo vive su tía. Cuarto, el señor Jorge Gustavo Ojeda de las Salas indicó en su escrito de contestación al auto de pruebas que renunciaba a la posibilidad de continuar con el proceso de permuta de educadores, por lo que ya no es posible continuar con este.

109. Con base en esos cuatro elementos, la Sala Primera de Revisión encuentra que para proteger el derecho a la salud y al trabajo en condiciones dignas de *Raúl* es necesario que, en el menor tiempo posible, sea trasladado a Apartadó, pues ahí está su red de apoyo principal y tiene acceso a un centro hospitalario cercano. Ambos elementos, de acuerdo con las recomendaciones médicas, permitirían el pleno restablecimiento de la salud del accionante. Por esa razón, la Corte concederá el amparo del derecho a la salud y al trabajo en condiciones dignas, y le ordenará a la Secretaría de Educación de Apartadó

²³⁴ Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.6.1.1.7.

realizar las gestiones necesarias para lograr el traslado del docente *Raúl* a un cargo de condiciones equivalentes al que ocupa en la actualidad.

110. En este caso, no se emitirán órdenes a cargo de la Secretaría de Educación de Barranquilla teniendo en cuenta que, de acuerdo con el accionante, la razón por la que solicitó el traslado a Barranquilla fue porque en ese sitio encontró la posibilidad de adelantar un traslado por permuta. El hecho de que Jorge Gustavo Ojeda de las Salas haya indicado en su escrito de contestación al auto de pruebas que renunciaba a la posibilidad de continuar con el proceso de permuta de educadores, significa que no hay razón para ordenar el traslado a la ciudad de Barranquilla. Sobre todo si se tiene en cuenta que una orden de este tipo no protegería plenamente los derechos del demandante, quien indicó su deseo de volver a Apartadó, pues ahí es donde vive su red de apoyo principal, a diferencia de Barranquilla en donde únicamente vive su tía.

La divulgación del diagnóstico de VIH de *Raúl* vulneró su derecho fundamental a la intimidad

111. En su acción de tutela, *Raúl* mencionó que su diagnóstico se hizo público en el año 2020 por un “mal manejo de información”²³⁵. Posteriormente, en su escrito de contestación al auto de pruebas, el accionante especificó que sucedió cuando cuando laboraba en la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí²³⁶. Durante una jornada de vacunación contra el Covid-19 que se llevó a cabo en el gimnasio de esa institución, el accionante le comentó en voz baja a una enfermera que había sido diagnosticado con VIH, ante lo que la profesional contestó en voz alta que no podía ser vacunado y que tenía que recibir un tratamiento especial por su diagnóstico²³⁷. No obstante, el actor también reconoció que no sabe si su diagnóstico se dio a

²³⁵ Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf” p. 2.

²³⁶ Expediente digital T-10.230.225. Documento “ARBOLETES 26 DE JULIO DE 2024.pdf”, 1 y 2.

²³⁷ Ibidem.

conocer a raíz de la situación con la enfermera o porque le dio su historia clínica al rector del colegio²³⁸.

112. En el formulario del dictamen para la determinación del origen de la enfermedad, la Dra. Yesenia Alvarado se refirió a la “descripción de evolución de posible enfermedad laboral”²³⁹ y corroboró que la divulgación del diagnóstico del accionante la habría hecho una enfermera durante una jornada de vacunación contra el Covid-19 en el año 2020²⁴⁰. Por otra parte, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí no contestó el auto de pruebas del primero de agosto de 2024, en el que se le ordenó informar sobre los hechos relacionados con la divulgación del diagnóstico del accionante y los protocolos que fueron adoptados para protegerlo de estos hechos. De esta forma, se dará aplicación a la presunción de veracidad contenida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, de acuerdo con la cual, se toman como ciertas las afirmaciones de la parte accionante si los accionados no se pronuncian sobre aquellas²⁴¹.

113. La Sala Primera de Revisión considera, a partir de estos hechos, que la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí desconoció el derecho fundamental a la intimidad de *Raúl* al haber permitido la divulgación de su diagnóstico de VIH en la comunidad educativa.

114. Es importante aclarar que la principal responsable de la divulgación del diagnóstico fue la enfermera que estuvo presente en la jornada de vacunación contra el Covid-19 en el año 2020. La profesional divulgó verbal y libremente el diagnóstico de VIH del accionante, lo que fue contrario a la confidencialidad de la información médica y no tuvo ninguna justificación. Sin embargo, el hecho de que no haya claridad sobre la forma de vinculación de la enfermera a la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí no

²³⁸ Ibidem.

²³⁹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “FORMULARIO DE DICTAMEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DE LA ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”, p. 2.

²⁴⁰ Ibidem.

²⁴¹ Ver, entre otras, las sentencias T-094 de 2023, T-260 de 2019 y T-214 de 2011.

puede significar que el establecimiento no tenga responsabilidad en la divulgación de la información médica, pues este debió adoptar medidas de prevención y mitigación para garantizar la confidencialidad del diagnóstico.

115. En virtud de la especial protección constitucional que tienen las personas que viven con VIH, se espera que sus empleadores adelanten medidas dirigidas a garantizar la confidencialidad del diagnóstico y a protegerlos contra la estigmatización y discriminación ejercida por otros miembros del espacio laboral. Específicamente, en relación con la reserva de la información médica, es fundamental que los empleadores que han tenido acceso a esta información eviten la libre circulación del diagnóstico de estas personas, tanto de forma formal como informal, con el fin de proteger el derecho a la intimidad y prevenir escenarios de discriminación.

116. En relación con el deber de prevenir la divulgación, es necesario partir de que el rector de la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí conocía de la historia clínica del accionante, de acuerdo con su escrito de contestación. De esta forma, en virtud del deber que tienen los empleadores de garantizar la confidencialidad de la información médica personal de sus trabajadores que viven con VIH y de prevenir la libre circulación de esta información y la discriminación en los espacios de trabajo, el rector debió advertir los riesgos que podía suponer para la intimidad del accionante la realización de una jornada de vacunación con toda la comunidad educativa. Esto se debe a que, de acuerdo con el documento “Lineamientos técnicos y operativos para la vacunación contra el COVID-19” emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, en el proceso de vacunación se consultan los antecedentes vacunales y se firma un consentimiento informado que se anexa en la historia clínica, de forma que es un proceso que maneja información médica confidencial²⁴². En ese sentido, la Institución ha debido prever que se podía presentar una situación riesgosa para la intimidad del accionante y tomar medidas para prevenir esos riesgos.

²⁴² Ministerio de Salud y Protección Social, “Lineamientos técnicos y operativos para la vacunación contra el COVID-19”.

117. Por otro lado, con respecto al deber de mitigación, una vez divulgado el diagnóstico del accionante al frente de la comunidad educativa, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí debió adoptar medidas tendientes a identificar el origen de la filtración y a evitar una mayor divulgación de la información, además de prevenir la repetición de estos actos.

118. No obstante, no se adoptó ningún tipo de medida para prevenir o mitigar el riesgo sobre el derecho a la intimidad del accionante. Por el contrario, la información médica de *Raúl* siguió circulando libremente e, incluso, llegó a la I. E. el Rosario porque personas de la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí continuaron esparciéndola. Así, la falta de confidencialidad del diagnóstico y la inacción ante esta situación permitió la configuración de un escenario de estigma y discriminación en contra del demandante por el hecho de vivir con VIH. Por esta razón, la Sala Primera de Revisión concederá el amparo del derecho a la intimidad y le ordenará a la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí adoptar un protocolo dirigido a mantener la reserva de la información contenida en las historias clínicas de sus trabajadores.

La Secretaría de Educación de Itagüí, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y la Institución Educativa el Rosario vulneraron el derecho a la igualdad del accionante

119. En este caso, no hay lugar a dudas de que *Raúl* fue víctima de estigma y discriminación por su diagnóstico de VIH tanto al interior como al exterior de la comunidad educativa. El accionante mencionó que fue marginado por parte de sus compañeros, rechazado por los estudiantes, su moto fue quemada y recibió carteles con comentarios invalidantes, amenazantes y discriminatorios²⁴³.

120. Esta versión no fue contradecida por ninguna de las entidades accionadas o vinculadas. Por el contrario, corroboraron esta información.

²⁴³ Expediente digital T-10.230.225. Documento “03EscritoTutelaAnexos.pdf”, p. 28.

Sumimedical S.A.S., en el documento de evolución médica, sostuvo que la salud mental del actor se deterioro debido al maltrato, bullying y amenazas que le hicieron, entre otros, grupos al margen de la ley²⁴⁴. De igual forma, mencionó que *Raúl* fue discriminado en su espacio laboral, pues los alumnos lo rechazaron, le pusieron carteles homofóbicos y no se dejaban tocar de él, mientras que sus compañeros lo marginaron²⁴⁵.

121. En un mismo sentido, el rector de la I. E. el Rosario indicó que conoció de los actos amenazantes y discriminatorios el 23 de agosto de 2023 a raíz del intento de quema de la motocicleta del actor²⁴⁶. Asimismo, mencionó que solo hubo un antecedente de discriminación, el cual se presentó el 2 de agosto de 2023, día en el que la madre de un estudiante envió un correo electrónico en el que mencionó que *Raúl* tiene una enfermedad terminal que podía afectar a sus alumnos²⁴⁷. Finalmente, la Secretaría de Educación de Itagüí informó que *Raúl*, debido a todos estos hechos, fue acogido como docente amenazado por el Comité de Docentes Amenazados a raíz de las amenazas presentadas en contra del actor y la quema de su moto²⁴⁸.

122. En esos términos, es claro que el accionante fue víctima de estigma y discriminación debido a su diagnóstico de VIH. Su estado serológico positivo fue tomado como una diferencia socialmente relevante que merecía ser excluida debido, entre otros, a su relación con estereotipos que reflejan homofobia, bifobia, transfobia y cipridofobia. Esto se evidencia, particularmente, en el lenguaje que fue usado para amenazar al accionante, por ejemplo, carteles como “NO QUEREMOS MARICAS TRABAJANDO EN ITAGUI -LIMPIEZA SOCIAL”²⁴⁹.

²⁴⁴ Expediente digital T-10.230.225. Documento “FORMULARIO DE DICTAMEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DE LA ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”, p. 2.

²⁴⁵ Ibidem.

²⁴⁶ Expediente digital T-10.230.225. Documento “Respuesta T-10.230.225 VF.pdf”, p. 3.

²⁴⁷ Ibidem.

²⁴⁸ Expediente digital T-10.230.225. Documento “0.0 RESPUESTA A TUTELA.pdf”, p. 2.

²⁴⁹ Expediente digital T-10.230.225. Documento “FORMULARIO DE DICTAMEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DE LA ENFERMEDAD *Raúl* CC 70828056.pdf”, p. 2.

123. De esta forma, lo importante en este caso es determinar si las medidas adoptadas por la Secretaría de Educación de Itagüí, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y la Institución Educativa el Rosario desconocieron el derecho a la igualdad de *Raúl*. En otras palabras, la Sala Primera de Revisión pretende determinar si de las actuaciones de estas instituciones a raíz de la situación puede predicarse un actuar suficiente por parte de las entidades.

124. En su escrito de contestación, el rector de la Institución Educativa el Rosario sostuvo que, frente a los casos de discriminación y acoso de cualquier integrante de la comunidad educativa, se aplica el manual de convivencia, en el que se determinaron las tipificaciones de las situaciones, los protocolos de atención y las rutas que se deben activar en cada situación²⁵⁰. Mencionó que, en este caso, los protocolos activados consistieron en: (i) llamar al cuadrante; (ii) comunicarse con las secretarías de Seguridad y Educación de Itagüí; (iii) informar al Consejo Directivo de la I. E. el Rosario, grupo que emitió un comunicado en el que hizo un llamado a la tolerancia, el respeto y la no violencia; y (iv) en comunicarse con el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Itagüí, lo que derivó en el traslado del accionante el 24 de agosto de 2023²⁵¹. El rector aclaró que no inició investigaciones contra los victimarios, al ser personas externas a la comunidad educativa, y no adoptó medidas adicionales a favor de *Raúl* debido a que su traslado se materializó dos días después de que conociera de los hechos de discriminación²⁵².

125. Por otra parte, la Secretaría de Educación de Itagüí informó que, a raíz de los hechos discriminatorios, el accionante estuvo trabajando en comisión de servicios en la Secretaría de Educación entre el 25 de agosto de 2023 y el 6 de febrero de 2024, y, además, tuvo 170 días de incapacidades entre el 17 de mayo de 2023 y el 10 de mayo 2024²⁵³. Esto le habría permitido, en cierta

²⁵⁰ Expediente digital T-10.230.225. Documento “Respuesta T-10.230.225 VF.pdf”, p. 4..

²⁵¹ Ibid, p. 4 y 5.

²⁵² Ibid, p. 4.

²⁵³ Expediente digital T-10.230.225. Documento “0.0 RESPUESTA A TUTELA.pdf”, p. 2 y 3.

medida, alejarse del ambiente laboral amenazante. De igual forma, la secretaría adoptó otras medidas como: (i) guardar la confidencialidad del diagnóstico por medio de protocolos de reserva y de los profesionales idóneos²⁵⁴; (ii) ordenar su traslado a distintas instituciones educativas en Itagüí²⁵⁵; (iii) acogerlo como docente amenazado por el Comité de Docentes Amenazados bajo la aclaración de que la Unidad Nacional de Protección consideró la situación del accionante como riesgo ordinario²⁵⁶; (iv) expedir múltiples cartas de intención para el traslado no ordinario de *Raúl* hacia Turbo, Barranquilla, Apartadó y la Gobernación de Antioquia; e (v) implementar programas para la atención en salud mental, como el asesoramiento de citas psicológicas, actividades de prevención y promoción de la salud mental, y talleres grupales para fortalecer habilidades, competencias y mejoramiento del clima laboral y salud emocional²⁵⁷.

126. En términos generales, podría decirse los empleadores de *Raúl* adoptaron a su favor un amplio abanico de medidas que incluyeron: el contacto con autoridades para controlar el riesgo, la emisión de comunicados en defensa de la tolerancia y la no violencia, la realización de talleres grupales dirigidos a mejorar el clima laboral y la salud emocional, y alejar al accionante del ambiente laboral amenazante. De esa forma, el actuar por parte de las entidades accionadas y vinculadas no fue negligente, sin embargo, sí fue insuficiente para proteger a un sujeto de especial protección constitucional, lo que resulta en la vulneración el derecho a la igualdad de *Raúl*.

127. Varios elementos permiten acreditar la insuficiencia de las medidas adoptadas por la Secretaría de Educación de Itagüí, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y la Institución Educativa el Rosario. En primer lugar, es reprochable el hecho de que no se hubieran iniciado investigaciones disciplinarias contra los posibles victimarios al interior de la comunidad educativa, como lo sostuvo el rector de la I. E. el Rosario. El accionante fue

²⁵⁴ Ibidem.

²⁵⁵ Ibidem.

²⁵⁶ Ibidem.

²⁵⁷ Ibid, p. 3.

énfatico en destacar la participación de sus compañeros y alumnos en los hechos de discriminación. De acuerdo con Sumimedical S.A.S., sus alumnos lo rechazaron, le pusieron carteles homofóbicos y no se dejaban tocar de él, mientras que sus compañeros lo marginaron. El hecho de que ni siquiera se haya iniciado un proceso disciplinario interno es reprochable.

128. En segundo lugar, la publicación de comunicados en contra de la intolerancia y la realización de talleres grupales para fortalecer habilidades, competencias y mejoramiento del clima laboral y salud emocional, a pesar de representar intentos para mejorar la situación, son insuficientes a la luz de las recomendaciones hechas por la ONU, la OIT y otros estudios académicos. Los comunicados en contra de la tolerancia, por ejemplo, hicieron un llamado general al respeto, la solidaridad y la empatía sin referirse específicamente al VIH y brindar información sobre sus formas de transmisión, lo que es necesario para derrumbar los mitos que conducen al estigma. De igual forma, los talleres que se llevaron a cabo parecen centrarse en asuntos generales como la salud emocional y el clima laboral, por lo que no pueden considerarse verdaderas sesiones de aprendizaje participativo centradas en informar sobre el VIH, reducir el estigma y promover la interacción entre personas que viven con VIH y las que no. Todas estas fueron acciones valiosas, pero insuficiente a la luz de las recomendaciones hechas por la ONU, la OIT y estudios académicos

129. Finalmente, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí nunca contestó el auto de pruebas proferido el 1 de agosto de 2024, por lo que no existen elementos para valorar su actuación particularmente. Sin embargo, el hecho de que el establecimiento no haya adoptado ningún tipo de medida para prevenir o mitigar el riesgo sobre el derecho a la intimidad del accionante, y que los hechos de discriminación se hubiesen presentado continuamente desde el 2020 hasta el 2023 en esa institución, lleva a presumir que la actuación de la entidad fue insuficiente para proteger al actor.

130. La insuficiencia de las medidas adoptadas por la Secretaría de Educación de Itagüí, la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y la Institución Educativa el Rosario se deriva, entonces, de no haber ofrecido el

acceso a mecanismos de justicia interna y de no haber incorporado la eliminación del estigma y la discriminación relacionadas con el VIH a los comunicados educativos y a los talleres de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. El estigma y la discriminación en contra de las personas que viven con VIH en contextos laborales es particularmente grave, por lo que, en virtud de la especial protección constitucional, es fundamental que los empleadores actúen con suma diligencia para evitar que estos escenarios continúen desarrollándose o se vuelvan a repetir, de forma que en los espacios laborales haya cero tolerancia hacia la discriminación, rutas establecidas para presentar denuncias y respeto a la confidencialidad del diagnóstico.

131. Por esta razón, la Sala Primera de Revisión amparará el derecho a la igualdad de *Raúl*. De esa forma, considerando, por un lado, que los empleadores tienen un deber de prevención frente a la discriminación, por el otro, la correlación que existe entre el conocimiento sobre las formas de transmisión del VIH y un menor estigma, la Corte le ordenará a la Secretaría de Educación de Itagüí preparar una charla educativa sobre el VIH, la cual deberá hacerse en todos sus establecimientos educativos frente a toda la comunidad educativa y tener como mínimo: (i) información sobre las formas de transmisión del VIH, con el fin de desmontar los mitos que existen sobre este tema; (ii) en relación con el derecho a la intimidad, una parte que explique la importancia de garantizar la confidencialidad del diagnóstico de VIH, haga explícitos los riesgos de hacer pública esta información para las personas que viven con VIH y mencione la responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa en evitar que el diagnóstico circule; (iii) una sección de cero tolerancia hacia la discriminación en la que se resalten las experiencias de las personas que viven con VIH frente a casos de estigma, el riesgo de vulnerabilidad que estos casos generan y la importancia de que todos los miembros de la comunidad educativa se comprometan a alcanzar un espacio libre de actos discriminatorios; y (iv) folletos entregados al final de la sesión en los que se recojan los aprendizajes de la sesión.

132. Por otra parte, le ordenará a la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y a la Institución Educativa el Rosario investigar a los miembros de su respectiva comunidad educativa que podrían estar

involucrados en los hechos de marginamiento y rechazo narrados por el accionante, con el fin de que se adopten las medidas que se estimen pertinentes.

133. Ambas órdenes permitirán ir más allá de llamados limitados al respeto, la solidaridad y la empatía, y de talleres grupales sobre el clima laboral y salud emocional, con el fin de abordar las causas directas del escenario de discriminación que se presentó en contra de *Raúl*. Como lo han reiterado la ONU, la OIT y otros estudios académicos, es esencial reducir el estigma mediante la información y la escucha de las experiencias de las personas que viven con VIH, así como ofrecer mecanismos de justicia interna.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

Primero. REVOCAR la sentencia del 17 de abril de 2024, proferida por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado, que declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por *Raúl* en contra de la Secretaría Distrital de Educación de Barranquilla. En su lugar, **CONCEDER** el amparo de los derechos fundamentales a la salud, al trabajo en condiciones dignas, a la intimidad y a la igualdad del accionante.

Segundo. ORDENAR a la Secretaría de Educación de Apartadó que realice las gestiones necesarias para lograr el traslado del docente *Raúl* a un cargo de condiciones equivalentes al que ocupa en la actualidad. Para ello, podrá realizar el traslado recíproco o permuta de cargos, así como la suscripción de un convenio interadministrativo. En caso de no existir vacantes disponibles

para un cargo de condiciones equivalentes al que ocupa el accionante, la Secretaría de Educación Departamental de Apartadó deberá proveer a *Raúl* de manera preferente la primera vacante de nivel básico primaria que se haga disponible. La Secretaría de Educación de Antioquia deberá suscribir el convenio interadministrativo de traslado.

Tercero. ORDENAR a la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí adoptar un protocolo dirigido a mantener la reserva de la información contenida en las historias clínicas de sus trabajadores.

Cuarto. ORDENAR a la Secretaría de Educación de Itagüí preparar una charla educativa sobre el VIH, la cual deberá hacerse en todos sus establecimientos educativos frente a toda la comunidad educativa y tener como mínimo: (i) información sobre las formas de transmisión del VIH, con el fin de desmontar los mitos que existen sobre este tema; (ii) en relación con el derecho a la intimidad, una parte que explique la importancia de garantizar la confidencialidad del diagnóstico de VIH, haga explícitos los riesgos de hacer pública esta información para las personas que viven con VIH y mencione la responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa en evitar que el diagnóstico circule; (iii) una sección de cero tolerancia hacia la discriminación en la que se resalten las experiencias de las personas que viven con VIH frente a casos de estigma, el riesgo de vulnerabilidad que estos casos generan y la importancia de que todos los miembros de la comunidad educativa se comprometan a alcanzar un espacio libre de actos discriminatorios; y (iv) folletos entregados al final de la sesión en los que se recojan los aprendizajes de la sesión.

Quinto. ORDENAR a la Institución Educativa Concejo Municipal de Itagüí y a la Institución Educativa el Rosario investigar a los miembros de su respectiva comunidad educativa que podrían estar involucrados en los hechos de marginamiento y rechazo en contra de *Raúl*, con el fin de que se adopten las medidas que se estimen pertinentes.

Sexto. Por Secretaría General, **LÍBRENSE** las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

NATALIA ÁNGEL CABO
Magistrada

DIANA FAJARDO RIVERA
Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General