REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Séptima de Revisión de Tutelas

Sentencia T-581 de 2023

Expediente: T-9.477.895

Acción de tutela interpuesta por José contra Servicios Ambientales y Servicios Técnicos.

Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá D.C., diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, y el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, dicta la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo del 9 de febrero de 2023, emitido por el Juzgado Tercero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta, que confirmó la decisión dictada el 2 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de esa misma ciudad, que declaró la improcedencia del amparo solicitado por José.

I. I. ANTECEDENTES

2. Vinculación del accionante. Según lo expresado en la acción de tutela, el accionante fue contratado por la empresa de servicios temporales Empleos del Litoral Ltda. (ETL Ltda.) En virtud de dicho vínculo, indicó que fue enviado como trabajador en misión a la empresa Servicios Ambientales. En desarrollo de las labores asignadas en la empresa, llevó a cabo funciones de tripulante en camiones recolectores de residuos en la ciudad de Santa Marta. Adujo que no recibió inducción alguna sobre las labores que desarrollaría como recolector de residuos, ni tampoco capacitaciones sobre los riesgos que conlleva su manipulación.

3. Accidente ocurrido el 29 de septiembre de 2014. El demandante expresó que, al recolectar una bolsa para depositarla en el camión de basura en desarrollo de sus labores, sufrió una herida con una jeringa. Relató que fue atendido por el área de urgencias de la clínica La Milagrosa de Santa Marta. El tutelante narró que, en los meses siguientes al accidente, su situación de salud se deterioró, pues experimentó una «pérdida de peso sin razón aparente, cansancio constante, cefaleas de más de 10 horas, fatiga permanente y sudoración excesiva», razón por la acudió nuevamente al sistema de salud. Como resultado de los exámenes médicos practicados, el 30 de marzo de 2015 fue diagnosticado con VIH-1.

4. El 14 de julio de 2018, la ARL SURA emitió dictamen mediante el cual certificó una pérdida de capacidad laboral del 31.2%. En virtud de tal reconocimiento, ordenó el pago de una indemnización.

5. Terminación del contrato laboral. Mediante carta suscrita por la gerente de ETL Ltda. el 8 de abril de 2019, se le informó al actor la decisión de terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo. La decisión se fundamentó en la causal prevista en el literal d del artículo 5 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 61 del CST. En dicha comunicación, la empresa indicó que esta decisión se debía a que el convenio con la empresa en la que el accionante prestaba sus servicios —Servicios Ambientales— había finalizado.

6. Primera acción de tutela interpuesta con el fin de ser reintegrado. El demandante presentó una acción de amparo contra Servicios Ambientales y ETL Ltda., al considerar que se desconocieron sus derechos fundamentales. Adujo que la empresa accionada no tuvo en cuenta su estado de salud al momento de la desvinculación. Por medio de sentencia del 20 de mayo de 2019, el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento y Depuración de Santa Marta concedió el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, ordenó a ETL Ltda. el reintegro del accionante al cargo que venía ejerciendo —o, en su defecto, a uno de igual jerarquía o similar al que desempeñaba—, el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo que estuvo desvinculado.

7. Impugnación de la acción de tutela. El 22 de mayo de 2019, Orlando Torres Caballero —apoderado judicial de ETL Ltda.— impugnó la decisión, al considerar que dicha empresa «no fue tenida en cuenta por el a quo, debido a que se encuentra cerrada, disuelta, y en trámite de liquidación, lo que hace imposible reintegrar al trabajador». De este modo, solicitó revocar la sentencia impugnada.

8. Por medio de sentencia del 11 de julio de 2019, el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta confirmó parcialmente la decisión dictada en primera instancia. El juez de tutela concedió el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aunque modificó las órdenes impartidas. Primero, redujo el término para el cumplimiento de las órdenes relacionadas con el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. Segundo, revocó el numeral segundo que ordenaba el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Tercero, ordenó a Servicios Ambientales pagar los valores correspondientes a cotizaciones al

Sistema General de Seguridad Social dejados de sufragar desde la terminación del contrato laboral.

9. Cumplimiento de la sentencia del 11 de julio de 2019. El 21 de agosto de 2019, el accionante fue reintegrado a Servicios Ambientales en el cargo de operario de aseo. En cumplimiento de la orden judicial, la empresa suscribió con él un contrato laboral a término fijo. En virtud de dicho vínculo contractual se le encomendaron «funciones diferentes en cargos distintos, como tanquero de vehículos ([c]ombustible), aseador, regar plantas, organizar bodegas», entre otras. El accionante afirmó, además, que la empresa no tuvo en cuenta las limitaciones que, por causa de su diagnóstico, le impedían «estar frente al polvo, humedad […] y basuras». También sostuvo que no recibió ningún tipo de preparación o capacitación para el desarrollo de esas labores.

10. Segunda desvinculación laboral. El 28 de septiembre de 2022, la empresa accionada le informó al accionante que había sido despedido con justa causa. De acuerdo con el documento aportado con el escrito de tutela, el hecho que motivó su desvinculación fue el hallazgo de «reiteradas inconsistencias en las planillas de tanqueo de combustible relacionadas con el ACPM efectivamente depositado en cada uno de los vehículos pertenecientes a la flota de la empresa». La empresa argumentó que tal situación fue objeto de descargos disciplinarios, en los que el tutelante reconoció la ocurrencia de estos hechos. Para terminar, añadió que la terminación del contrato se justificaba por la alegada «reinciden[cia] del accionante en la desatención de órdenes, instrucciones y protocolos internos, pues en su hoja de vida también se observa suspensión por presentarse a trabajar en estado de alicoramiento».

11. Presentación de la acción de tutela bajo revisión. El 19 de octubre de 2022, José interpuso acción de tutela contra Servicios Ambientales y Servicios Técnicos, por considerar que el despido con justa causa vulneró sus derechos a la salud, a la estabilidad ocupacional reforzada, a la dignidad humana, al trabajo y al minimo vital. En su criterio, las circunstancias que motivaron esa decisión eran infundadas. Indicó que las inconsistencias en las planillas de tanqueo de combustible ocurrieron porque «los conductores de los vehículos de recolección de basuras anotaban una cantidad diferente en la planilla de ellos a la que yo les indicaba, situación completamente irresistible para el suscrito, pues no podía controlar lo que otro ser humano anota en una planilla». Agregó que las entidades demandadas no solicitaron autorización al Ministerio del Trabajo para despedirlo, a pesar de conocer su diagnóstico. Por último, mencionó que su núcleo familiar está integrado por su compañera permanente y sus dos hijos, quienes dependen de sus ingresos para sufragar sus necesidades básicas.

12. Auto de admisión de la acción de tutela. Por medio de auto del 19 de octubre de 2022, el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Santa Marta admitió la acción de tutela en contra de Servicios Ambientales y Servicios Técnicos y decidió vincular a Empleos Temporales del Litoral Ltda., ARL Sura, al Juzgado Segundo Penal del Circuito con función de conocimiento de Santa Marta y al Juzgado Séptimo Penal Municipal con función de conocimiento de Santa Marta, para que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones contenidos en la acción de tutela.

13. Contestación de las entidades vinculadas. Las entidades vinculadas por el Juzgado

Primero Penal Municipal con funciones de control de garantías de Santa Marta se pronunciaron sobre la acción de tutela interpuesta por José, así:

Entidad

Respuesta

Servicios Ambientales

Sostuvo que la acción de tutela era improcedente por cuanto se trata de una controversia de carácter laboral. Mencionó que la terminación del contrato se debió a una justa causa comprobada. También aseguró que en todo momento se le garantizó al accionante su derecho al debido proceso. Además, afirmó que, en su criterio, no se requería de autorización de parte del Ministerio del Trabajo, comoquiera que no existía un nexo causal entre el estado de salud del tutelante y su despido.

Clínica La Milagrosa

Informó que, el 29 de septiembre de 2014, prestó servicios de urgencia al accionante. Agregó que el señor José decidió voluntariamente abandonar el área de urgencias por sus propios medios, sin esperar a ser valorado nuevamente y tener un dictamen final. Por tal razón, solicitó ser desvinculada del trámite de tutela.

ARL Sura

La ARL SURA solicitó ser desvinculada del trámite de tutela, ya que consideró que no vulneró los derechos fundamentales del accionante. Así mismo, respondió que el demandante sufrió un accidente laboral el 29 de septiembre de 2014, en el que se lesionó la mano izquierda con una jeringa mientras desarrollaba su labor como recolector de residuos. Mencionó que autorizó la prestación de todos los servicios médicos requeridos para la atención de este evento. Añadió que, una vez se constató la mejoría en su estado de salud, se procedió con el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, que culminó con una calificación equivalente al 31.20%. Como consecuencia de ese resultado, informó que reconoció y pagó el valor correspondiente a la incapacidad permanente parcial. Por último, manifestó que continuaría a cargo de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo, con independencia del vínculo laboral del accionante.

Juzgado Segundo Penal del Circuito de Santa Marta

Relató que, en efecto, en ese despacho se tramitó la acción de tutela identificada con el número 47001400900720190023201, interpuesta por el accionante contra Servicios Ambientales con el propósito de obtener el amparo de los derechos a la vida, dignidad humana, mínimo vital, igualdad, salud y seguridad social. Expresó que fue asignada por reparto para resolver la impugnación formulada por la parte demandada. Además, el Juzgado solicitó ser desvinculado del trámite de la tutela al considerar que no vulneró los derechos fundamentales del accionante, respaldando así la legalidad y justicia de su actuación en el proceso.

Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento y Depuración de Santa Marta

No se pronunció sobre los hechos de la acción de tutela

Servicios Técnicos

No se pronunció sobre los hechos de la acción de tutela

14. Decisión de primera instancia. El 2 de noviembre de 2022, el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Santa Marta declaró la improcedencia de la acción. En criterio del juez de primera instancia, el actor contaba con otra vía idónea y eficaz para la protección de sus derechos, esto es, el trámite de verificación del cumplimiento de la sentencia del 11 de julio de 2019 emitida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta y, eventualmente, la apertura del incidente de desacato. Expresó que ese despacho judicial puede «modular el fallo judicial donde se le ampararon los derechos fundamentales con anterioridad y vincular a la empresa Atesa SAS ESP, quien en virtud de la cesión del Contrato de Concesión No. 007 del 11 de marzo de 1993, con la empresa Servicios Ambientales, es el nuevo operador de recolección de basuras en el Distrito de Santa Marta y a su vez, el último patrono del actor».

15. Impugnación de la acción de tutela. El 10 de noviembre de 2022, el accionante impugnó la decisión de primera instancia. Argumentó que la sentencia es incongruente, pues adoptó una solución que resulta «completamente contraria a la lógica y a los fundamentos jurídicos». Esta afirmación se basa en que, si bien el fallo reconoce el padecimiento de una enfermedad catastrófica y la existencia de la obligación de obtener la correspondiente autorización del inspector de trabajo, concluyó que el accionante debía promover un incidente de desacato para obtener el restablecimiento de sus derechos fundamentales.

16. Impedimento para conocer la impugnación. Por reparto, le correspondió al Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta conocer la impugnación presentada por el tutelante a la decisión de primera instancia. Sin embargo, el juez presentó un impedimento para pronunciarse sobre esta controversia, en consideración a que había sido el mismo operador jurídico que emitió la sentencia del 11 de julio de 2019. Como fundamento de su declaración, invocó la causal sexta prevista en el artículo 56 de la Ley 906 de 2004. En consecuencia, dispuso la remisión del expediente al siguiente despacho que siguiera en turno, esto es, al Juzgado Tercero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta.

17. Sentencia de segunda instancia. Por medio de providencia dictada el 9 de febrero de 2023, el Juzgado Tercero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta confirmó la decisión de prima instancia, pero por razones diferentes. En su criterio, el accionante podía interponer una nueva acción de tutela, debido a que se trataba de un nuevo despido bajo circunstancias diferentes a las acontecidas en el año 2019, pero la acción de tutela era improcedente porque el tutelante «no acreditó hallarse en incapacidad al momento del despido ni alegó haber presentado incapacidades importantes durante al menos el último año». A partir de este análisis, indicó que el accionante podía desarrollar las labores encomendadas por su empleador, toda vez que no se acreditó que la merma en su salud se lo impidiera. En cuanto a la presunta violación del derecho al mínimo vital, sostuvo

que el accionante no aportó pruebas que dieran cuenta de la ausencia de ingresos para su congrua subsistencia y la de su núcleo familiar. Respecto del aparente desconocimiento del derecho al debido proceso, expuso que la empresa adelantó un proceso disciplinario en el que se respetaron sus garantías fundamentales. En ese sentido, señaló que el accionante cuenta con la posibilidad de acudir al proceso ordinario laboral para controvertir las pruebas que derivaron en su desvinculación de la empresa.

Actuaciones en sede de revisión

18. Selección del expediente. Mediante auto del 28 de julio de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número Siete de la Corte Constitucional seleccionó para revisión el expediente de la referencia. En el mismo auto, el proceso fue repartido al despacho de la magistrada sustanciadora.

19. Auto de pruebas y vinculación. Mediante autos del 2 y 26 de octubre de 2023, la magistrada sustanciadora vinculó a la EPS Salud Total, dado que podría tener un interés en el resultado del proceso. Además, solicitó a las partes y entidades vinculadas que aportaran información y los soportes probatorios correspondientes relacionados con los siguientes asuntos: (i) núcleo familiar y estado de salud, (ii) ingresos, propiedades y gastos, (iii) situación laboral y pensional, (iv) programas sociales y (v) datos sobre la primera acción de tutela interpuesta por el demandante. Así mismo, la magistrada sustanciadora ofició al Juzgado Séptimo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento y Depuración de Santa Marta para que informara si el accionante había presentado alguna solicitud con el propósito de iniciar el trámite de verificación de cumplimiento de la sentencia emitida el 20 de mayo de 2019. A continuación, la Sala hace un resumen de las respuestas al auto de pruebas:

Respuesta al auto de pruebas

Accionante

El 6 de octubre de 2023, el accionante respondió al auto de pruebas. Informó que su núcleo familiar está compuesto por 6 personas, contando a sus hijos y su compañera permanente, así como a sus padres. Informó que actualmente no percibe ningún ingreso económico, debido a que no ha podido volverse a emplear. De este modo, aseguró que todo su núcleo familiar se sustenta económicamente del salario mínimo que recibe su padre. Por último, informó que su diagnóstico de VIH-1 incide mucho en su vida diaria, pues «no pued[e] hacer esfuerzo físico, porque [l]e da mucha fatiga y dolor de cabeza, dolores en las piernas, cólicos, [l]e da vértigo y generalmente [l]e da mucha diarrea[;] hay días en los cuales no pued[e] levantar[se] de la cama por cuanto no pued[e] sostener el equilibrio de [su] cuerpo y ni qué decir de compartir con [sus] hijos, [l]e da miedo y temor jugar con ellos por ni Dios lo quiera tener alguna cortada o herida y contagiarlos».

Así mismo, al pronunciarse sobre la vinculación de la EPS Salud Total, el accionante indicó que, actualmente, no se encuentra afiliado a ninguna EPS. Informó que luego de la desvinculación laboral, su hermano lo afilió en calidad de beneficiario; sin embargo, manifestó que su familiar «ya no cuenta con recursos económicos para pagar[le] la misma». Por esta razón, carece en la actualidad de afiliación a la EPS.

Juzgado Séptimo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento y Depuración de Santa Marta.

El 10 de octubre de 2023, el Juzgado remitió copia del expediente. En este se pudo evidenciar que el accionante no había iniciado ningún trámite de verificación de cumplimiento o desacato respecto de la primera acción de tutela presentada.

Salud Total EPS

El 2 de noviembre de 2023, Salud Total EPS respondió a la vinculación ordenada en el auto del 26 de octubre de 2023. Informó que el accionante estuvo afiliado hasta el 30 de junio de 2023. Por lo anterior, solicitó su desvinculación de la acción de tutela objeto de revisión.

. CONSIDERACIONES

1. 1. Competencia

20. La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela de instancia dictados en el trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Objeto de la decisión, problema jurídico y estructura de la decisión

21. Fijación del objeto de la decisión. El accionante alegó la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, como consecuencia de la terminación unilateral y con justa causa del vínculo laboral con Servicios Ambientales. Adujo que dicha determinación no tuvo en cuenta su estado de salud, a pesar de que la empresa conocía desde hace un tiempo que había sido diagnosticado con VIH, como consecuencia de un accidente de trabajo. Además, indicó que, por esta misma razón, la empresa estaba obligada a solicitar una autorización previa al Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato laboral.

22. Problema jurídico. Corresponde a la Sala Séptima de Revisión resolver el siguiente problema jurídico: ¿Servicios Ambientales vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de José, al haber terminado unilateralmente su contrato de trabajo y haber justificado tal determinación en la supuesta existencia de una justa causa, pese a que el trabajador había sido diagnosticado con VIH, contaba con un diagnóstico de pérdida de capacidad laboral del 31.2% y dicha decisión no contó con la autorización previa del Ministerio de Trabajo?

23. Estructura de la decisión. La presente decisión tendrá la siguiente estructura. En primer lugar, la Sala analizará, como cuestión previa, si en este caso se configuró la cosa juzgada constitucional y la temeridad (sección II.3 infra). En segundo lugar, la Sala examinará el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela (sección II.4 infra). En tercer lugar, la Sala realizará el examen de fondo (sección II.5 infra) y reiterará la jurisprudencia aplicable al caso, respecto de la estabilidad laboral reforzada (sección II.5.1 infra). Por último, la Sala de Revisión procederá a pronunciarse sobre la alegada violación de los derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, a la estabilidad ocupacional

reforzada, al trabajo y al mínimo vital del señor José (sección II.5.2 infra).

3. Cuestión previa – Cosa juzgada y temeridad

24. La cosa juzgada y la temeridad en la acción de tutela. La Corte Constitucional ha sostenido que la interposición simultánea o sucesiva de acciones de tutela materialmente idénticas puede conducir a la declaratoria de improcedencia de la solicitud de amparo por cosa juzgada o temeridad.

25. La cosa juzgada constitucional es una institución jurídico procesal mediante la cual se otorga a las decisiones judiciales el carácter de «inmutables, vinculantes y definitivas». Los fallos de tutela hacen tránsito a cosa juzgada una vez la Corte Constitucional decide no seleccionarlos, o en caso de que sean seleccionados, después de dictado el fallo de revisión. La Corte Constitucional ha precisado que el efecto de cosa juzgada es desconocido en los trámites de tutela cuando «se adelanta un nuevo proceso con posterioridad a la ejecutoria de la sentencia» y se constata que entre los procesos existe triple identidad de partes, hechos y objeto. El principal efecto de la cosa juzgada es la imposibilidad de que el juez de tutela pueda reabrir y volver a conocer de fondo una controversia que ya fue resuelta en un fallo de tutela anterior. Por lo tanto, la constatación de la existencia de este fenómeno da lugar a la declaratoria de improcedencia de la solicitud de amparo.

26. Por su parte, la «actuación temeraria» se configura cuando se presentan acciones de tutela de forma simultánea y sucesiva que comparten la triple identidad y, además, se constata «la ausencia de justificación en la presentación de la nueva demanda, vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte del libelista». De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, no existe mala fe y, por tanto, no se configura temeridad, cuando las acciones de tutela se presentan por alguna de las siguientes causas: (i) falta de conocimiento del demandante, (ii) asesoramiento errado por parte de abogados y (iii) hallarse en situación de indefensión o en «la necesidad extrema de defender un derecho».

27. Análisis del caso concreto. La Sala encuentra probado que no existe cosa juzgada y que el accionante no incurrió en una actuación temeraria. Para empezar, la Sala considera que en este caso no existe cosa juzgada en relación con el asunto que fue resuelto en primera instancia por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento y Depuración de Santa Marta y en segunda instancia por el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta. Esto es así, porque dicha acción de tutela (rad. 2019-002-320) fue interpuesta debido a un despido diferente al que aquí se analiza, ocurrido el 8 de abril de 2019. Tal decisión fue adoptada por la empresa ETL Ltda.

28. En aquella oportunidad, el juez de tutela concedió el amparo de los derechos del accionante y, como consecuencia de ello, ordenó su reintegro. El accionante fue reubicado en la empresa Servicios Ambientales, debido a que ETL Ltda. ya se había liquidado. El 28 de septiembre de 2022, una vez el accionante había sido reintegrado, Servicios Ambientales, despidió al accionante, alegando la existencia de una justa causa de despido. Lo anterior fue la causa de la interposición de una segunda acción de tutela, que es el objeto de análisis en esta ocasión por parte de la Sala de Revisión.

29. La Sala observa que los despidos fueron sucesos distintos, y han dado lugar a

actuaciones judiciales diferentes: el primero ocurrió el día 8 de abril de 2019; y el segundo, el 28 de septiembre de 2022. El objeto de la primera acción de tutela ya fue decidido y culminó con la orden judicial de reintegro laboral. Dicha orden fue debidamente acatada por las empresas demandadas. En esta oportunidad, en el asunto que ahora revisa la Sala se demanda una nueva actuación, que únicamente tiene en común con la primera el hecho de que trajo como consecuencia el despido del empleado. Sin embargo, dicho despido se basa en hechos diferentes y fue adoptado por un empleador distinto y con posterioridad a la terminación del primer proceso de amparo. Todo lo anterior lleva a la Sala de Revisión a concluir que se trata de causas judiciales diferentes, lo que descarta la violación del principio de la cosa juzgada.

30. Por otra parte, la Sala considera que el señor José no incurrió en una actuación temeraria, porque la presentación de las solicitudes de amparo no respondió a un actuar doloso o de mala fe. Por el contrario, en sede de revisión el accionante informó a la Corte que presentó la acción de tutela sub examine debido a que ocurrió un nuevo despido. En criterio de la Sala estas circunstancias descartan que el accionante hubiera actuado con temeridad.

4. Examen de procedibilidad

31. El artículo 86 de la Constitución dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la «protección inmediata de los derechos fundamentales» de los ciudadanos por medio de un «procedimiento preferente y sumario». De acuerdo con lo previsto por el Decreto 2591 de 1991 y el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, son requisitos generales de procedencia de la acción de tutela: (i) la legitimación en la causa —activa y pasiva—, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. El cumplimiento de estos requisitos de procedencia es una condición para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo.

4.1. Legitimación en la causa

32. Legitimación en la causa por activa. El artículo 86 de la Constitución dispone que «[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces […], por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales». Por su parte, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 señala que la solicitud de amparo puede ser presentada bajo las siguientes modalidades: (i) a nombre propio, (ii) mediante representante legal, (iii) por medio de apoderado judicial o (iv) mediante agente oficioso. En este sentido, la Corte Constitucional ha sostenido que el requisito de legitimación por activa exige que la tutela sea presentada por quien tenga un interés cierto, directo y particular en la solución de la controversia.

33. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por activa. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por activa porque fue presentada por José, quien es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por el despedido realizado por Servicios Ambientales. Entonces, la acción fue interpuesta a nombre propio por quien es el titular de los derechos fundamentales cuya reivindicación se reclama: a la salud, a la dignidad humana, a la estabilidad ocupacional reforzada, al trabajo y al mínimo vital.

34. Legitimación en la causa por pasiva. El requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto —autoridad pública o particular— que cuenta con la aptitud o «capacidad legal» pertinente, bien sea porque es el presunto responsable de los hechos vulneradores o bien porque es el llamado a responder por las pretensiones.

35. La Sala Séptima considera que las accionadas se encuentran legitimadas en la causa por pasiva por las siguientes razones:

35.1. Servicios Ambientales. La empresa Servicios Ambientales se encuentra legitimada en la causa por pasiva porque es la entidad privada con la que el accionante suscribió el contrato de trabajo a término fijo, el 21 de agosto de 2019. Así mismo, esta entidad privada —a través de la directora de gestión del talento humano— fue la que decidió la terminación del vínculo laboral, el 28 de septiembre de 2022.

35.2. Servicios Técnicos. La empresa Servicios Técnicos está legitimada en la causa por pasiva ya que, de acuerdo con la respuesta a la acción de tutela, Servicios Ambientales informó que había cedido la ejecución del contrato de prestación de servicios de aseo y recolección de basura (contrato comercial) a Aseo Técnica de la Sabana SAS ESP. Al respecto, la Sala encuentra probado que esta empresa fue la última que le pagó los salarios y prestaciones sociales al accionante, de acuerdo con los desprendibles de pago allegados por él. Por lo anterior, la Sala considera que esta empresa también está legitimada en la causa por pasiva debido a las siguientes razones: (i) fue la cesionaria del contrato de aseo y recolección de basura y (ii) actuaba como pagadora de los salarios y prestaciones sociales derivadas de la relación laboral existente entre el accionante y la compañía cedente (Servicios Ambientales), por lo que, eventualmente, podría verse afectada por las órdenes que imparta la Sala en el caso sub examine.

4.2. Inmediatez

36. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional, el requisito de procedibilidad de inmediatez exige que la acción de tutela sea presentada en un «término razonable» respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales. La Corte Constitucional ha sostenido que la razonabilidad del término de interposición debe examinarse en cada caso concreto, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios: (i) las circunstancias personales del actor, (ii) su diligencia y posibilidades reales de defensa, (iii) la posible afectación a derechos de terceros derivada de la interposición tardía de la tutela y (iv) los efectos del hecho vulnerador, esto es, si se trata de una vulneración continuada o permanente.

37. La acción de tutela satisface el requisito de inmediatez. La Sala considera que la solicitud de tutela sub examine satisface este requisito, porque transcurrieron 21 días entre la notificación del despido del accionante (28 de septiembre de 2022) y la interposición de la acción de tutela (19 de octubre de 2022), lo que para la Sala es un término razonable.

4.3. Subsidiariedad

38. El artículo 86 de la Constitución atribuye a la acción de tutela un carácter subsidiario

respecto de los medios ordinarios de defensa judicial. En virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela solo procede en dos supuestos. Primero, como mecanismo definitivo de protección, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial ordinario para proteger los derechos fundamentales o cuando los mecanismos de defensa existentes no son idóneos y eficaces. El medio de defensa es idóneo si «es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales». Por su parte, es eficaz (i) en abstracto, cuando «está diseñado para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados» y (ii) en concreto si, «atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante», es lo suficientemente expedito para garantizar estos derechos. Segundo, como mecanismo de protección transitorio si, a pesar de existir medios ordinarios idóneos y eficaces, la tutela se utiliza con el propósito de evitar un perjuicio irremediable.

39. El requisito de subsidiariedad en asuntos de estabilidad ocupacional reforzada. En reiteradas ocasiones, la Corte ha reconocido que «[e]l proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPTSS) es, por regla general, el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en debilidad manifiesta por razones de salud». No obstante, ha señalado que la acción ordinaria laboral no es eficaz para brindar un remedio integral cuando el accionante se encuentra en condiciones de vulnerabilidad y reclama la protección reforzada de la estabilidad laboral por condiciones de salud. Al respecto, ha afirmado que excepcionalmente la acción de tutela es procedente como mecanismo principal para obtener el reintegro de un trabajador que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, en la medida en que la pérdida del empleo «puede tener un impacto en la realización de sus derechos al mínimo vital o la vida digna».

40. La jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela «debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta». En aplicación del principio constitucional de igualdad, «el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial». El análisis de procedencia, entonces, debe ser menos estricto cuando se trata de sujetos de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta que reclaman el amparo al derecho a la estabilidad ocupacional o laboral reforzada, «para [así] otorgar un tratamiento diferencial a estos sujetos».

41. Por lo tanto, cuando el accionante se encuentre en condición de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo, «la acción de tutela perderá su carácter subsidiario para convertirse en el mecanismo de protección principal». La protección procederá de manera definitiva, en aras de no imponer una carga desproporcionada a la accionante, en consideración a que «experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial».

42. La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. En este caso, la Sala

encuentra que la acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Lo anterior, porque el accionante se encuentra en condiciones de vulnerabilidad económica y debilidad manifiesta, tal y como se explica a continuación:

42.1. En primer lugar, la Sala observa que el accionante se encuentra en situación de vulnerabilidad económica ya que, de acuerdo con la respuesta al auto de pruebas, señaló que actualmente no percibe ningún ingreso económico, por lo que su padre se encarga de su manutención económica. Así mismo, el accionante explicó que su núcleo familiar lo componen su compañera permanente, su hijo, su hijastra y sus padres. El único miembro de la familia que percibe un ingreso es su padre, quien recibe un salario mínimo que percibe como «como trabajador de la [Universidad del Magdalena, en el cargo de oficios varios». En consecuencia, el núcleo familiar se sostiene económicamente únicamente de los ingresos que percibe el padre del accionante. Estas afirmaciones no fueron desvirtuadas por las accionadas, por lo que la Sala las encuentra probadas de conformidad con el principio de presunción de veracidad en materia de tutela (Decreto Ley 2591 de 1991, art. 20).

42.2. En segundo término, la Sala evidencia que el accionante también se encuentra en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud. Esto, porque el accionante fue diagnosticado con VIH-1. La ARL Sura, mediante dictamen emitido el 14 de julio de 2018, le certificó al señor José una pérdida de capacidad laboral del 31.2%. En su respuesta al auto de pruebas del 2 de octubre de 2023, el accionante refirió las siguientes dificultades, como consecuencia de su diagnóstico: «no puedo hacer esfuerzo físico, porque me da mucha fatiga y dolor de cabeza, dolores en las piernas, cólicos, me da vértigo y generalmente me da mucha diarrea, hay días en los cuales no puedo levantarme de mi cama por cuanto no puedo sostener el equilibrio de mi cuerpo». Por último, la Sala constata que el accionante actualmente continúa en tratamiento para su enfermedad, lo cual dificulta la posibilidad de trabajar e incluso de que sea contratado.

43. De tal manera que a pesar de existir otros mecanismos judiciales para lograr sus pretensiones, la presente acción de tutela se hace procedente al ser un sujeto de especial protección constitucional, y ser la vía más rápida y eficaz de protección de sus garantías fundamentales entre ellas el trabajo, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital en dignidad.

44. Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Sala de Revisión concluye que la acción de tutela formulada por José contra Servicios Ambientales y Servicios Técnicos satisface los requisitos de procedibilidad. Por lo tanto, procede a analizar el problema jurídico de fondo que plantea la controversia sub examine.

5. Examen de fondo

45. El artículo 53 de la Constitución dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la «estabilidad en el empleo». Esta corporación ha manifestado que la estabilidad en el empleo puede ser reforzada cuando quien lo desempeña es un sujeto de especial protección constitucional. En tales casos, la Constitución y la ley exigen al empleador cumplir determinados requisitos, para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes sujetos de especial

protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa.

46. La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que «por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta» (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los «disminuidos físicos, sensoriales y síquicos» (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad «el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud» (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

47. Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, «incluso contra la voluntad del patrono», si no existe una «causa objetiva» que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de «inmutabilidad [...] de las relaciones laborales», y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado, y asegurar que estos cuenten con «los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]». Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una «disminución física, psíquica o sensorial» en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos no solo se encuentran los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada; también, aquellos que «tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares».

48. La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que los incidentes que afectan la salud física y mental de los trabajadores también generan un estado de debilidad manifiesta, que sitúan a las personas en una posición de desventaja frente a los demás trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios en el ámbito laboral. Además, su estado de salud suele constituir una barrera para encontrar «una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas». Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas de protección para contrarrestar las desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral.

49. El fuero de salud como ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta permite la reclamación de cuatro garantías del fuero de salud. Este fuero se encuentra regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual señala que «ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo». Esta disposición añade que quienes sean despedidos o cuyo contrato sea terminado debido a su discapacidad sin la autorización de la oficina de trabajo tienen derecho a una compensación equivalente a ciento ochenta días de salario. La Corte Constitucional ha afirmado en repetidas ocasiones que el fuero de salud ampara a cualquier individuo que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte significativamente realizar sus funciones laborales, sin necesidad de que se haya determinado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral.

50. De este modo, la Corte ha indicado que el fuero de salud está compuesto por cuatro garantías, a saber: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio. En la tabla que se encuentra a continuación se resume cada una de las garantías:

Garantía

Definición jurisprudencial

Prohibición general de despido o terminación discriminatoria

Es ineficaz el despido o la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

Derecho a permanecer en el empleo

Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o «permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral».

Obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador

El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz «el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo».

Presunción de despido discriminatorio

La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa” o una “causa objetiva”. La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cobija la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa objetiva. Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado da lugar a las siguientes consecuencias: (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) no desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

i. (i) Primero, el juez debe constatar el deterioro de la salud del trabajador. Esta condición se verifica «siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales». Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante; no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral «moderada, severa o profunda», o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.

ii. (ii) Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón.

iii. (iii) Tercero, debe constatarse que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este tribunal ha declarado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador, entre otras, cuando se dan las siguientes circunstancias: (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria; (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral; (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o «por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral»; y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

52. La estabilidad laboral reforzada para trabajadores portadores del VIH. El Estado tiene la obligación de garantizar la igualdad de derechos consagrada en el artículo 13 de la Constitución. Para tal fin, debe implementar políticas que prevengan, rehabiliten y fomenten la integración social de las personas con discapacidades. El objetivo es asegurar que todas las personas disfruten de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin permitir ninguna forma de discriminación. El Estado también debe ofrecer un trato equitativo a

aquellas personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido a condiciones específicas, como es el caso de los pacientes con el Virus de Inmunodeficiencia Humana y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

53. Por lo anterior, el Estado ha implementado una serie de mecanismos para establecer un trato diferencial positivo para las personas portadoras de VIH/SIDA y, de esta manera, evitar su discriminación en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral. Una de estas medidas fue la expedición del Decreto 1543 de 1997, por el cual se reglamentó el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida y las otras enfermedades de transmisión sexual. En este decreto se incluye la facultad de los portadores de esta enfermedad, ya sea en el ámbito público o privado, de informar a sus empleadores su condición. En tal caso, el decreto prohíbe a estos últimos separarlos de sus cargos con base en el diagnóstico que presentan.

54. Así mismo, la Ley 361 de 1997 incluyó algunas medidas generales para fortalecer la garantía de la estabilidad laboral de personas que se encontraran en alguna situación de discapacidad, supeditando su despido a una autorización previa del Ministerio de Trabajo y señalando que, en caso de incumplimiento de esta condición, se genera una sanción de pago de 180 días de salario al trabajador. Por otra parte, la Ley 972 de 2005 en su artículo segundo, señala acerca de las personas portadoras de VIH/SIDA que, «en ningún caso se pueda afectar la dignidad de la persona; producir cualquier efecto de marginación o segregación, lesionar los derechos fundamentales a la intimidad y privacidad del paciente, el derecho al trabajo, a la familia, al estudio y a llevar una vida digna».

55. De conformidad con los principios de igualdad, dignidad humana y solidaridad social, la Corte Constitucional ha establecido ciertas reglas para asegurar la estabilidad laboral reforzada de personas con VIH/SIDA que se encuentran en una situación de vulnerabilidad debido a su condición de salud. Esto tiene como objetivo garantizar que estas personas mantengan sus empleos. Para lograrlo, se establece que el empleador debe (i) justificar un motivo de despido legítimo y (ii) solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo antes de despedir a empleados que son portadores del virus, como se explicó previamente.

56. Con el objetivo de proteger al trabajador que es portador de VIH, la Corte ha discernido un criterio para garantizar su estabilidad laboral. La responsabilidad de demostrar la conexión entre el despido y la condición del empleado recae en el empleador. Esto se hace porque se considera más acorde con los principios constitucionales, ya que se le exige al empleador la carga de prueba para demostrar que el despido no está relacionado con la discriminación basada en la discapacidad. Esto es importante ya que requerir al empleado con necesidades especiales que brinde una prueba de esta naturaleza haría ineficaz la protección de los derechos que se buscan garantizar a través de la estabilidad laboral reforzada.

57. Así mismo, la jurisprudencia de esta corporación ha reconocido que la situación laboral de las personas portadoras de VIH/SIDA está estrechamente ligada, no solo a su dignidad humana, sino a otros derechos fundamentales, tales como la vida en conexidad con la salud y la seguridad social. Este tribunal ha manifestado que la protección de estos derechos puede lograrse promoviendo la continuidad de su desempeño laboral en la medida en que

sus condiciones físicas lo permitan.

58. De conformidad con lo expuesto puede concluirse que el reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada a aquellas personas que padecen VIH/SIDA impone, en principio, la obligación al empleador de mantener en el empleo o reubicar al trabajador que se encuentre en esta situación de debilidad manifiesta. Para garantizar dicha estabilidad, cuando el empleador desee dar por terminada una relación laboral, debe satisfacer las siguientes exigencias: (i) demostrar la existencia de una causal objetiva y (ii) obtener del Ministerio de Trabajo la autorización de la desvinculación laboral del trabajador. En todo caso, debe resaltarse que esta protección no es absoluta o perpetua ni impone al empleador cargas exorbitantes. Para que exista vulneración de los derechos de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta por ser portador de VIH es preciso que exista conexidad entre dicha condición y la desvinculación laboral.

59. Órdenes que puede dictar el juez de tutela para subsanar la violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite que, en principio, el juez ordinario y el juez de tutela adopten, entre otros, los siguientes remedios: (i) declarar la ineficacia del despido; (ii) ordenar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (iii) disponer el pago de «una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario», en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio, (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario.

60. El reconocimiento de estas prestaciones se basa en que en casos de despido discriminatorio, el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la «interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa».

61. La información en el derecho fundamental a la salud. La jurisprudencia constitucional ha indicado que el derecho a la salud «incluye los derechos de los usuarios a la información, la guía y el acompañamiento en la ruta de acceso a un servicio», por lo que uno de los objetivos centrales a alcanzar está estrechamente relacionado con el fortalecimiento de los canales institucionales y la difusión de herramientas para que todas las personas conozcan los derechos y deberes relacionados con la prestación del derecho a la salud y para tomar decisiones de manera informada respecto de su estado de salud. De esta manera, la prestación del servicio a la salud también está acompañada de la «orientación e información que se le debe suministrar al usuario» para que tome decisiones de manera informada. En el caso de las personas con VIH, el derecho a la información es particularmente importante, ya que les permite tomar decisiones informadas sobre su salud y su tratamiento, así como a su entorno familiar.

62. El derecho a ser reintegrado. El artículo 8 de la Ley 776 de 2002 prevé el derecho al reintegro y a la reubicación en los siguientes términos: «[L]os empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán

efectuar los movimientos de personal que sean necesarios». Este derecho ha sido entendido como «el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad [o accidente de trabajo] y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva». En otros términos, este derecho busca asegurar condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar el derecho al trabajo en condiciones dignas.

63. Así pues, la Corte ha determinado diferentes reglas respecto de la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por el desconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Al respecto ha señalado que:

i. (i) El reintegro solo puede ordenarse a condición de que en el momento en que se emite la sentencia, la persona que presentó la acción de tutela todavía desee ser reintegrada.

ii. (ii) El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo que ocupaba el accionante al momento del despido, pues las limitaciones físicas, síquicas o sensoriales causadas por el accidente de trabajo pueden haber afectado la capacidad del trabajador para el desarrollo de tales laborales. En tales casos, el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. El derecho al reintegro y la reubicación no solo comprende el «cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados».

iii. (iii) El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, «excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad» .

iv. (iv) La procedencia de la reubicación, cuando se dicte la orden de reintegro, debe ser entonces valorada a partir de tres elementos principales: (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador “para efectuar los movimientos de personal”. En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, “éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

64. En conclusión, de acuerdo con las razones expuestas en este apartado, las personas portadoras de VIH/SIDA son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Con el objetivo de salvaguardar sus derechos, el Estado ha adoptado medidas y ha aprobado normas jurídicas que pretenden evitar su discriminación en el ámbito laboral. La jurisprudencia constitucional ha discernido las siguientes subreglas jurisprudenciales, que decantan el sentido de la regulación que se ha expedido en la materia: (i) se encuentra prohibido despedir a una persona en razón de su discapacidad; (ii) se presume que el despido de las personas discapacitadas ocurre debido a dicho motivo; (iii) con el objetivo de garantizar su estabilidad laboral reforzada, únicamente pueden ser despedidas cuando exista una justa causa, debidamente acreditada por un inspector de trabajo; (iv) la violación de dicha exigencia da lugar a la declaración de la ineficacia del despido y a la imposición del pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y de la pertinente indemnización por

despido discriminatorio; (v) el empleador debe garantizar el reintegro o la reubicación del trabajador, así como la capacitación que sea necesaria; (vi) el amparo de este derecho fundamental puede ser reclamado por vía de tutela.

5.2. Caso concreto

65. En el presente acápite, la Sala examinará si las sociedades accionadas vulneraron los derechos fundamentales del accionante. Para ello, resumirá las posiciones de las partes y llevará a cabo el análisis correspondiente a la solicitud de amparo.

Posiciones de las partes

66. Por un lado, el señor José alegó que sus derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital fueron vulnerados porque su contrato laboral terminó debido a su enfermedad. Argumentó que las razones detrás de la decisión de la empresa eran infundadas y que las entidades demandadas no obtuvieron la autorización del Ministerio del Trabajo para despedirlo, a pesar de su diagnóstico médico y de la certificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL. Sostuvo que este segundo despido contravenía la jurisprudencia constitucional, que prohíbe que los empleadores terminen contratos debido a graves problemas de salud del trabajador.

67. Por otro lado, la entidad demandada argumentó que la acción de tutela era improcedente ya que se trataba de un asunto de naturaleza laboral. También afirmó que la terminación del contrato se basaba en una justa causa probada, y que en todo momento se respetó el derecho al debido proceso del demandante. Argumentó además, que no era necesario obtener la autorización del Ministerio del Trabajo en este caso, ya que la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato laboral desvirtuaría la presunción de que el despido habría ocurrido debido a la incapacidad del trabajador.

Análisis de la Sala

69. En primer lugar, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el accionante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Lo anterior, debido a que fue diagnosticado con VIH-1. Así mismo, mediante dictamen emitido el 14 de julio de 2018, la ARL Sura certificó una pérdida de capacidad laboral del 31.2%. Esta enfermedad ha causado un deterioro significativo de salud y, mientras estuvo vinculado con Servicios Ambientales, dificultó el desempeño de sus labores como operario de aseo en condiciones regulares. La Sala reitera que, conforme a la jurisprudencia constitucional, el deterioro significativo de la salud puede ser probado mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, así como un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala encuentra que el accionante sufre de una pérdida de capacidad laboral certificada del 31.2%, así mismo, el accionante relata que su condición de salud es deficiente, habida cuenta de que no puede realizar ningún tipo de esfuerzo físico, porque le causa fatiga y dolor de cabeza, dolores en las piernas, cólicos y le da vértigo. Por lo que, su funcionalidad y estado de salud se han visto disminuidas y seriamente afectadas.

70. En segundo lugar, una de las empresas accionadas conocía del estado de salud del

accionante. La Sala evidencia que en este caso las entidades accionadas ya conocían del estado de salud del accionante y de su enfermedad. Por un lado, es evidente que Servicios Ambientales sabía del estado de salud del accionante, porque cuando ocurrió el accidente laboral del 29 de septiembre de 2014 el accionante estaba vinculado laboralmente con la empresa de servicios temporales Empleos del Litoral Ltda. —ETL Ltda. Y prestaba sus servicios como trabajador en esta empresa. Así mismo, la empresa Servicios Ambientales ya conocía también del estado de salud del accionante en virtud del trámite de tutela del año 2019, en el que se conoció la enfermedad del accionante, la cual derivó en su reintegro a esta empresa. Por otro lado, no está probado que la empresa Servicios Técnicos conociera de la situación de salud del accionante, debido a que, dada la naturaleza reservada de la información y la historia clínica del accionante, no es posible presumir que, en virtud de una cesión comercial, el cesionario del servicio de aseo y recolección de basura tuviera conocimiento de la situación de salud del accionante. No obstante, ello no impide que le sean oponibles las decisiones que se tomen en el presente caso. Lo anterior se debe a que los trabajadores no se encuentran obligados a comunicar su historia médica y laboral a los empleadores cada vez que ocurren cambios de esta naturaleza. Ninguna disposición legal o reglamentaria les impone una obligación de esta índole. En la medida en que operó una cesión de contrato, se entiende que la transmisión de derechos y obligaciones ocurre de manera plena. Por consiguiente, el trabajador se encontraba exonerado de hacer notificaciones al respecto. Correspondía al cesionario, al momento de proyectar el despido del trabajador, establecer si dicho despido era viable. Para adoptar tal determinación contaba con toda la información laboral que debió haberle sido entregada con la cesión del contrato.

71. En tercer lugar, la Sala considera que la terminación del contrato laboral del accionante fue discriminatoria y, por lo tanto, ineficaz. En este caso opera la presunción de despido discriminatorio debido a que (i) el empleador conocía que el accionante padecía de VIH-1 y (ii) no solicitó autorización al Inspector del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

72. La empresa Servicios Ambientales alegó como justa causa para el despido las «reiteradas inconsistencias en las planillas de tanqueo de combustible relacionadas con el ACPM efectivamente depositado en cada uno de los vehículos pertenecientes a la flota de la Empresa». De acuerdo con las razones expuestas en esta providencia, la Constitución y la ley protegen al titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada condicionando su desvinculación laboral a la tramitación de una autorización de parte del inspector de trabajo. No basta entonces, que el empleador alegue que existe una causal que permita la culminación del vínculo laboral; es preciso que, como mecanismo de sus derechos fundamentales, un funcionario del Ministerio del Trabajo evalúe la configuración efectiva de la causal alegada. De este modo se asegura la protección de los derechos del empleado. En la medida en que dicho trámite no se llevó a cabo, y en atención a que ya se había interpuesto una acción de tutela previamente por hechos similares a los presentes, la Sala de Revisión concluye que el despido fue discriminatorio.

73. La sala encuentra necesario pronunciarse sobre los hechos que dieron lugar al despido. La entidad accionada alegó como justa causa para despedir al accionante las siguientes razones: (i) la falta de diligencia en el diligenciamiento de las planillas de combustible de la empresa y (ii) llegar en estado de embriaguez a cumplir con sus labores en la empresa. Respecto de la primera alegación, la Sala encuentra que si bien se llevó a cabo el proceso

disciplinario, la entidad accionada no tramitó la autorización ante el Ministerio del Trabajo para obtener la correspondiente autorización para despedir al accionante. Respecto de la segunda alegación, la entidad accionada no proporcionó pruebas que demostraran que este hecho era cierto o que se le hubiera iniciado un proceso disciplinario al interior de la empresa por estas actuaciones. No obstante lo anterior, la Sala reitera que aún si esto hubiera sido probado dentro del proceso de tutela, la entidad accionada tampoco cumplió con la exigencia de haber contado con la autorización del inspector del trabajo, el tercero imparcial encargado de otorgar la autorización para poder despedir al accionante teniendo en cuenta la situación de salud en la que se encuentra.

74. Antes de pasar a los remedios que serán dictados, la Sala encuentra necesario hacer alusión a un hecho del que tuvo conocimiento gracias a la respuesta del accionante a uno de los autos de pruebas que fueron emitidos. El señor José informó que no puede compartir con sus hijos porque «[l]e da miedo y temor jugar con ellos por ni Dios lo quiera tener alguna cortada o herida y contagiarlos». Esta afirmación demuestra el grave daño que ocasiona la desinformación sobre el VIH en la vida de sus portadores. Con fundamento en las facultades extra y ultra petita del juez de amparo, la Sala de Revisión adoptará medidas para que el accionante y su familia reciban información adecuada sobre la interacción que pueden mantener. Para esta corporación es fundamental que el cariño, la cercanía y el afecto de una familia no se ponga en riesgo debido a la desinformación sobre los riesgos del virus. Tal situación deriva en la discriminación en el hogar, resultado que es abiertamente contrario a los derechos fundamentales que tienen estas personas, quienes deben ser tratadas de acuerdo con su condición de sujetos de especial protección constitucional.

75. De esta manera, se ordenará a Salud Total EPS llevar a cabo un proceso de capacitación, que deberá ser ofrecido al accionante y a su familia, sobre la enfermedad, su tratamiento y las formas de contagio del VIH. La Sala de Revisión no pasa por alto que, al momento de emitir esta decisión judicial, el accionante se encuentra desafiliado de la EPS. Ello es consecuencia del despido que fue adoptado sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso tener en cuenta que, de manera unánime, la jurisprudencia constitucional ha indicado que, en casos como este, el despido que separa de su cargo a quien padece una discapacidad es ineficaz. Tal es la razón por la cual se ordena, entre otras medidas, el reintegro del trabajador y el pago de las prestaciones y de los salarios dejados de percibir.

76. Adicionalmente, la Sala considera crucial que la ARL Sura realice un proceso de capacitación exhaustivo no solo dirigido al accionante y su familia, sino también a las empresas involucradas, en particular a Servicios Ambientales y Servicios Técnicos, así como a sus empleados. Este proceso educativo debe tener como objetivo sensibilizar a todos los actores involucrados sobre la enfermedad del VIH-1, su tratamiento y las formas de contagio. La finalidad de esta iniciativa es prevenir desinformación que pueda ocasionar discriminación en el entorno laboral, debido a creencias equivocadas sobre la transmisión de esta enfermedad. La promoción de un entorno laboral informado, inclusivo y libre de discriminación es esencial para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente aquellos en condiciones de debilidad manifiesta por razones de salud.

77. Como consecuencia de lo anterior, ha de entenderse que el vínculo entre el demandante y la EPS no ha sufrido interrupciones como consecuencia del despido. Por tal motivo, esta última tiene derecho a recibir las cotizaciones que se causaron desde la desvinculación, y, como contraprestación, deberá prestar al accionante los servicios de salud correspondientes sin reconocer efectos a la aludida desvinculación. De igual manera, debido a lo anterior, deberá iniciar la capacitación dirigida al accionante y su familia, en los términos fijados en esta providencia. Concretamente, en un plazo máximo de quince días hábiles, contado a partir de la notificación de esta providencia, deberá iniciar el referido proceso de capacitación, que deberá tener la duración que resulte necesaria y adecuada para el cumplimiento de los fines que aquí se señalan.

78. Con fundamento en las consideraciones expuestas en esta providencia, la Sala revocará la sentencia proferida el 9 de febrero de 2023 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta que confirmó parcialmente el fallo del 2 de noviembre de 2022 proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Santa Marta, el cual declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, amparará los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, seguridad social, igualdad y mínimo vital del señor José.

79. Con el objeto de subsanar las violaciones a los derechos fundamentales del accionante, la Sala ordenará a las sociedades Servicios Ambientales y Servicios Técnicos las siguientes actuaciones: en primer lugar, ordenará reintegrar al accionante a un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación para que este pueda cumplir las tareas del nuevo cargo. En este caso, el reintegro es procedente, si así lo desea el accionante, comoquiera que las sociedades accionadas no demostraron que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplir dicha obligación. Tampoco manifestaron que dicha posibilidad impidiera el desarrollo de su actividad productiva. En todo caso, de determinarse que la reubicación excede la capacidad de la sociedad empleadora, esta deberá brindar al accionante la oportunidad de proponer alternativas de solución razonables, cuya suficiencia e idoneidad deberá ser valorada por el juez encargado del cumplimiento del presente fallo.

80. En segundo término, la Sala ordenará reconocer y pagar al accionante (a) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde el momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro y (b) la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario. Finalmente, en tercer lugar, dispondrá abstenerse de incurrir en prácticas de discriminación laboral por razones de salud en contra del accionante.

. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

81. La acción de tutela. El 19 de octubre de 2022, José interpuso acción de tutela contra Servicios Ambientales y Servicios Técnicos, por considerar que fue desvinculado con justa causa y sin haberse tramitado el permiso ante el Ministerio de Trabajo para hacerlo. En su criterio, esta decisión vulneró sus derechos a la salud, a la dignidad humana, a la estabilidad ocupacional reforzada, al trabajo y al mínimo vital. Lo anterior, debido a que fue diagnosticado con VIH-1 y tiene una pérdida de capacidad laboral del 31.2%, certificada por

la ARL Sura.

83. Órdenes. Para subsanar la violación a los derechos fundamentales acreditada en el expediente T-9.477.895 la Sala revocó los fallos de instancia y ordenó a las accionadas el reintegro del accionante y el pago de (a) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y (b) la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia dictada el 9 de febrero de 2023 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta, que confirmó parcialmente el fallo del 2 de noviembre de 2022 dictado por el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Santa Marta, el cual declaró improcedente la acción de tutela presentada por José en contra de Servicios Ambientales y Servicios Técnicos. En su lugar, CONCEDER EL AMPARO de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, igualdad y trabajo, a la dignidad humana y al mínimo vital.

SEGUNDO. DECLARAR ineficaz el despido del señor José y, en consecuencia, ORDENAR a las sociedades Servicios Ambientales y Servicios Técnicos que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación de esta providencia, efectúen las siguientes actuaciones: (i) Reintegrar o reubicar al accionante, en caso de que así lo desee, en un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación para que este pueda cumplir las tareas del nuevo cargo; (ii) reconocer y pagar al accionante (a) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde el momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro y (b) la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario y (iii) abstenerse de incurrir en prácticas de discriminación laboral por razones de salud en contra del accionante.

TERCERO. ORDENAR a la EPS Salud Total que, con fundamento en la ineficacia del despido, en los quince (15) días siguientes a la notificación de esta providencia judicial, inicie efectivamente un proceso de capacitación dirigida al accionante y su núcleo familiar, con el fin de brindarles información clara y precisa sobre la enfermedad, su tratamiento y prevención. La capacitación hará énfasis en el desmonte de los prejuicios que puedan hacer mella en el intercambio familiar y en la salud emocional y mental del accionante, y tendrá la duración que sea necesaria y adecuada para el cumplimiento de los fines que se señalan en esta providencia.

CUARTO. ORDENAR a la ARL Sura que, en los quince (15) días siguientes a la notificación de esta providencia judicial, implemente un proceso de capacitación exhaustivo a las empresas involucradas en este caso, específicamente a Servicios Ambientales y Servicios Técnicos, así como a los empleados que comparten labor con el accionante. Esta capacitación debe establecer como objetivo la sensibilización de todos los actores involucrados respecto a la

enfermedad del VIH-1, su tratamiento y las formas de contagio. Se busca, de esta manera, prevenir desinformación que pueda ocasionar discriminación en el entorno laboral, debido a creencias equivocadas sobre la transmisión de la enfermedad. Así mismo, la capacitación debe reconocer la importancia de fomentar un entorno laboral informado, inclusivo y libre de discriminación. Este enfoque es esencial para garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial aquellos que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por razones de salud.

QUINTO. Por Secretaría General, LIBRAR las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

Expediente T-9.477.895

M. P. Paola Andrea Meneses Mosquera