

CORTE CONSTITUCIONAL

28 de febrero de 2024

Boletín 023 de 2024

La Sala Séptima de Revisión estimó que la capacitación de la ARL también debe reconocer la importancia de fomentar un entorno laboral informado, inclusivo y libre de discriminación. Este enfoque es esencial para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, en especial de aquellos que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por razones de salud.

La determinación obedece al estudio de la tutela interpuesta por un ciudadano, quien invocó el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la igualdad, el trabajo, la dignidad humana y el mínimo vital, toda vez que fue despedido de su empleo sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

El accionante manifestó que está diagnosticado con VIH-1, virus que adquirió como consecuencia de un accidente de trabajo, pues entre sus labores asignadas estaba ser tripulante de camiones recolectores de residuos en una de las principales ciudades del país. Aseguró que al recoger una bolsa y ponerla en el camión de basura sufrió una herida con una jeringa que estaba contaminada. Tras realizarse exámenes se confirmó su diagnóstico de VIH.

Por los hechos, el ciudadano alegó que sufrió una pérdida de capacidad laboral estimada en un 31.2 %. Las entidades accionadas, por su parte, un año después, decidieron terminar el contrato unilateralmente con justa causa. En un primer proceso de tutela el juez de instancia le dio la razón y le ordenó a la empresa reintegrarlo a sus funciones. Sin embargo, fue relevado por segunda vez de su cargo.

El accionante presentó nuevamente el amparo. **La Corte seleccionó el caso, revocó las determinaciones y amparó los derechos al considerar que la terminación del contrato laboral del accionante fue discriminatoria e ineficaz.**

Para la Sala, 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.

Además, encontró que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el accionante era titular de la estabilidad laboral reforzada por el diagnóstico de VIH-1, puesto que la enfermedad había afectado su salud y dificultado el desempeño de sus labores.

En consecuencia, les ordenó a las entidades accionadas reintegrar o reubicar al accionante, si este así lo considera, en un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. Del mismo modo, deberán reconocer y pagar al accionante los salarios y prestaciones sociales que le correspondan desde el momento que se produjo la terminación del contrato.

De otro lado, la Corporación consideró pertinente pronunciarse acerca de un hecho del que tuvo conocimiento durante el análisis del caso. El accionante informó que no puede compartir con sus hijos por temor a contagiarlos. Para la Sala, esta afirmación demuestra el grave daño que ocasiona la desinformación sobre el VIH en la vida de sus portadores.

Por lo anterior, la Sala de Revisión le ordenó a Salud Total EPS llevar a cabo una capacitación que deberá ser ofrecida al accionante y su familia debido a que es fundamental que el cariño, la cercanía y el afecto no se pongan en riesgo por la desinformación sobre los riesgos del virus.

Para la Corte, tal situación deriva en la discriminación en el hogar, resultado que es abiertamente contrario a los derechos que tienen estas personas, quienes deben ser tratadas de acuerdo con su condición de sujetos de especial protección constitucional. Así mismo, le ordenó a la ARL SURA implementar un proceso de capacitación exhaustivo a las empresas involucradas en este caso, así como a los empleados que comparten labor con el accionante para sensibilizar y prevenir la

desinformación en todos los actores involucrados respecto a la enfermedad del VIH-1, su tratamiento y las formas de contagio.