

T-077-14

Sentencia T-077/14

(Bogotá D. C., febrero 7)

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA PORTADORA DE VIH-Caso de persona portadora de VIH/SIDA a la que se le termina el contrato laboral por duración de obra

LEGITIMACION POR ACTIVA EN TUTELA-A través de apoderado judicial

LEGITIMACION POR PASIVA EN TUTELA FRENTE A PARTICULARES-Procedencia excepcional cuando existe subordinación

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD E INMEDIATEZ EN LA ACCION DE TUTELA-Requisitos de procedibilidad

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Protección

El principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales, es un principio aplicable a todos los trabajadores, -con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato-, que supone que el vínculo laboral contraído por el trabajador no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador, siempre y cuando el empleado cumpla con las obligaciones propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante, teniendo en cuenta que esta Corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional. En efecto, esta Corte ha afirmado que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados

por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procendencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta**

La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA PORTADORA DE VIH-Protección**

El juez constitucional ha amparado los derechos a la igualdad, a la dignidad y al trabajo de los portadores del VIH cuando se ha comprobado la existencia de un nexo causal entre la enfermedad del trabajador y la terminación del vínculo laboral. Por ende, se ha dicho que el despido unilateral de una persona debido a su condición física limitada, constituye una discriminación, puesto que a las personas en estado de debilidad física por enfermedad, no se les puede tratar de igual manera que a las personas sanas. En sentido contrario, la jurisprudencia ha desestimado la protección constitucional de los trabajadores portadores del VIH cuando la consideración del empleador para dar por terminado el contrato laboral no se relaciona con la enfermedad del empleado.

**REINTEGRO DE TRABAJADOR EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Improcedencia al no existir nexo causal entre la enfermedad del accionante y la decisión del empleador de terminar el contrato**

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONA ENFERMA DE SIDA-No vulneración de**

derechos fundamentales ya que la empresa accionada demostró circunstancias objetivas para la terminación del vínculo laboral

Referencia: expediente T-4.050.744.

Fallos de tutela objeto revisión: Sentencia del Juzgado 4º Civil del Circuito de Villavicencio (Meta) del 22 de abril de 2013, que confirmó la sentencia proferida por el Juzgado 6º Civil Municipal de Villavicencio del 18 de marzo de 2013.

Accionante: Carlos Yesid Gutierrez Ariza.

Accionados: Independence Drilling S.A y Saludcoop EPS.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Luís Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Magistrado ponente: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

## I. ANTECEDENTES.

### 1. Demanda de tutela[1].

#### 1.1. Elementos de la demanda:

1.1.1. Derechos fundamentales invocados: estabilidad laboral de los discapacitados, igualdad, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud y seguridad social.

1.1.2. Conducta que causa la vulneración: la terminación unilateral del contrato laboral del accionante por parte de su empleador, siendo éste un sujeto de especial protección constitucional al padecer del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH-, alegando la terminación de la obra para la cual fue contratado, pero sin la autorización de la autoridad del trabajo.

1.1.3. Pretensión: ordenar a la entidad accionada el reintegro del peticionario al cargo que

venía desempeñando o uno mejor, que se reactive su afiliación al régimen de seguridad social, y pagar los salarios dejados de percibir desde su despido.

## 1.2. Fundamento de la pretensión.

1.2.1. El accionante afirmó haber laborado para la empresa Independence Drilling S.A., mediante diversos contratos de trabajo por duración de la obra o labor en el cargo de cuñero; éstos tuvieron las siguientes duraciones: desde el 1 de diciembre de 2011 hasta el 20 de enero de 2012; desde el 20 de febrero de 2012 hasta el 13 de abril de 2012 y del 28 de julio de 2012 hasta el 24 de enero de 2013[2].

1.2.2. El 9 de noviembre de 2012, acudió a la EPS al encontrarse con síntomas de diarrea, náuseas, pirosis y debilidad, en donde fue atendido por el médico general y le prescribió, entre otros exámenes, una prueba de VIH[3]. El 7 de diciembre de 2012, con los resultados del mencionado examen, el actor ingresó por primera vez al programa para pacientes con VIH[4].

1.2.3. Sostuvo que como consecuencia de la enfermedad fue reubicado en otro puesto de trabajo realizando otros oficios varios en el campo de base y luego en el cargo de vigilante. El actor manifestó que los síntomas de la enfermedad se hicieron cada vez más evidentes hasta el punto que en una ocasión tuvo que ser retirado en camilla, y fue incapacitado del 7 al 11 de diciembre de 2012 y del 2 al 4 de enero de 2013[5].

1.2.4. El 24 de enero de 2013, la empresa le comunicó al actor que la obra para lo cual fue contratado había terminado y que por lo tanto su contrato se daba por terminado a partir de la fecha[6].

## 1.3. Respuesta de la entidad accionada.

1.3.1. Independence Drilling S.A.: Afirmó no haber terminado el vínculo laboral con el señor Gutiérrez en razón de la enfermedad que padece pues asevera no haber tenido conocimiento de la misma, esto por cuanto el accionante decidió voluntariamente no informarle. Adujo que “[...] es de señalar que tal como consta en la certificación expedido (sic) por parte del Gerente de la Compañía, Enrique Tous Vergara, la obra para la cual había sido contratado el accionante, la cual consta en el contrato de trabajo con el suscrito

finalizó el día 24 de enero de 2013, fecha en la cual también se dio por finalizado el vínculo laboral”[7].

#### 1.4. Decisiones de tutela objeto de revisión:

1.4.1. Sentencia del Juzgado 6º Civil Municipal de Villavicencio del 18 de marzo de 2013: Declaró improcedente el amparo al considerar que: “el accionante confiesa no haber enterado al empleador de su condición de salud y en contraposición la empresa accionada manifiesta que se ha enterado de la enfermedad de Carlos Yesid Gutiérrez Arias, en el trámite de la presente acción constitucional, hechos que evidencian por consiguiente que en el presente caso no hubo discriminación en contra del empleado por ser portador de VIH, por consiguiente no hay nexo de causalidad entre la enfermedad padecida por el empleado y la terminación del vínculo laboral, por tanto no se encuentra motivo para declarar su procedencia”[8].

No obstante, concedió el amparo al derecho a la salud y a la seguridad social del accionante y le ordenó a Saludcoop EPS a seguir “prestando todos y cada unos de los servicios médicos al accionante Carlos Yesid Gutiérrez Arias, de la forma ordenada por sus médicos tratantes y de conformidad con la normatividad vigente para el caso de los portadores de VIH SIDA [...]. Al momento de no ser posible seguir prestando los servicios por medio del régimen contributivo, esta entidad, deberá asesorar y acompañar al usuario para que su afiliación al régimen subsidiado sea efectiva y en todo caso la atención en salud deberá ser ininterrumpida y oportuna”[9].

1.4.2. Sentencia del Juzgado 4º Civil del Circuito de Villavicencio (Meta) del 22 de abril de 2013: Confirmó el fallo de primera instancia, replicando las razones expuestas por el juez en dicha providencia en relación con el hecho que el accionante no informó a su empleador de su enfermedad y que por este motivo no se dan las condiciones para que proceda el amparo.

## II. CONSIDERACIONES.

### 1. Competencia.

Esta Sala es competente para revisar las providencias de tutela antes reseñadas, con base

en la Constitución Política -artículos 86 y 241 numeral 9º- y en el Decreto 2591 de 1991 -artículos 33 a 36-[10].

2. Procedencia de las demandas de tutela.

2.1. Alegación de afectación de un derecho fundamental: Se alega la vulneración a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral de los discapacitados, igualdad, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud y seguridad social.

2.2. Legitimación por activa: El accionante presentó la demanda de tutela mediante apoderado judicial[11].

2.3. Legitimación pasiva: La acción de tutela es procedente contra particulares respecto de quienes el accionante se haya en estado de subordinación o indefensión[12].

La jurisprudencia constitucional ha definido en reiteradas ocasiones[13] lo que debe entenderse por subordinación e indefensión. Así, ha precisado que la subordinación consiste en “la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien y en el ámbito que nos ocupa se asimila a la potestad que, derivada de la Ley o de una relación contractual entre las partes, conlleva una situación jurídica de dependencia”[14].

Uno de los ejemplos más destacados en la jurisprudencia constitucional en relación con este concepto es la relación entre empleado y empleador, dado que precisamente uno de los elementos de la relación laboral es la subordinación según el Código Sustantivo del Trabajo[15]. Dado que no hay discusión sobre la existencia de la relación laboral entre las partes, la Sala encuentra acreditada la legitimación por pasiva de Independence Drilling S.A. en el presente asunto, por existir una relación de subordinación entre el accionante y dicha empresa.

2.4. Inmediatez: La Corte Constitucional ha insistido en varios de sus pronunciamientos sobre la importancia del presupuesto de la inmediatez como requisito de procedibilidad de la acción de tutela[16]. Éste dicta que la acción debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y oportuno con el fin de evitar que se emplee como herramienta que premie la desidia, negligencia o indiferencia de los actores o, peor aún, se convierta en un factor de inseguridad jurídica[17]. Este atributo ha sido considerado como una característica propia

del mecanismo constitucional de protección reforzada de los derechos fundamentales.

En el presente caso, la Sala considera que se cumple con el requisito de inmediatez puesto que la acción de tutela fue instaurada el 4 de febrero de 2013[18] y la notificación de la terminación del vínculo laboral por parte del empleador fue el 24 de enero de 2013. Lapso que en consideración de esta Sala constituye un plazo razonable para la presentación de la presente acción de tutela.

2.5. Subsidiariedad: La Constitución Política en su artículo 86, instituyó la acción de tutela como un mecanismo judicial de aplicación urgente, de carácter subsidiario y excepcional, para reclamar la protección de los derechos fundamentales constitucionales cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular, en determinadas circunstancias. Ésta procede de manera definitiva en los casos en que el afectado carezca de otro medio de defensa judicial o que de existir, éste no sea idóneo o eficaz; o como mecanismo transitorio cuando se promueva para evitar la concreción de un perjuicio irremediable.

La Corte ha establecido que el juez constitucional tiene el deber de verificar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad de la acción de tutela teniendo en cuenta la situación fáctica que define el asunto sometido a su conocimiento y las particularidades de quien reclama el amparo constitucional. Y, ha resaltado que los mecanismos laborales ordinarios, aunque idóneos, no son eficaces cuando se trata de personas que reclaman el reconocimiento de un derecho pensional y se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta por su avanzada edad, por su mal estado de salud, por la carencia de ingreso económico alguno, por su condición de madre cabeza de familia con hijos menores de edad y/o por su situación de desplazamiento forzado, entre otras[19].

Así, la Sala encuentra que la acción de tutela es, en el presente caso, el mecanismo judicial idóneo y eficaz, teniendo en cuenta que el actor es un sujeto de especial protección constitucional debido a que es una persona portadora de VIH/SIDA, y no cuenta con los medios económicos para sobrevivir dignamente y sobre llevar su enfermedad por estar desempleado. En esa medida, someterlo a esperar que la justicia ordinaria resuelva de fondo la controversia planteada, haría nugatoria la protección efectiva de sus derechos constitucionales.

### 3. Problema jurídico.

La Corte Constitucional resolverá si: ¿Independence Drilling S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las personas portadoras del VIH, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, con la terminación del contrato laboral por duración de obra del señor Gutiérrez Ariza, alegando que la disolución de la relación laboral fue el resultado de la terminación de la obra pactada?

### 4. La garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

El principio de la estabilidad en el empleo que rige las relaciones laborales[20], es un principio aplicable a todos los trabajadores, -con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato[21]-, que supone que el vínculo laboral contraído por el trabajador no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador[22], siempre y cuando el empleado cumpla con las obligaciones propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante, teniendo en cuenta que esta Corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional.

En efecto, esta Corte ha afirmado que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador.

Este principio, tiene aplicación no solo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es

suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales[23] y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. Por ende, cuando una persona goza de “estabilidad laboral reforzada”, no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso[24], que avale la decisión.

En este sentido, para que la decisión de un empleador de dar por terminado un contrato en tales condiciones se repute legítima, debe el empleador probar[25] la existencia de una condición objetiva que justifique la no renovación contractual[26] o la terminación del contrato para tales personas[27]. De hecho, tanto la ley como la jurisprudencia, han dispuesto garantías específicas de estabilidad reforzada para las mujeres en estado de embarazo y lactancia, así como para las personas con limitaciones físicas o para los trabajadores que tienen fuero sindical, que han sido extendidas por la jurisprudencia constitucional a otras personas que también ostentan dicha calidad y se encuentran en estado de debilidad, como ocurre con los enfermos de VIH/SIDA.

Sobre este punto, la sentencia T-519 de 2003, hizo un repaso relacionado con lo alcances de este tipo de protección constitucional y recordó lo siguiente:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección[28], atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, como en eventos que involucren derechos de mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas limitadas físicamente u otras personas en estado de debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral[29]. En tal sentido, el juez constitucional ha amparado los derechos a la igualdad, a la dignidad y al trabajo de los portadores del VIH cuando se ha comprobado la existencia de un nexo causal entre la enfermedad del trabajador y la terminación del vínculo laboral[30]. Por ende, se ha dicho que el despido unilateral de una persona debido a su condición física limitada, constituye una discriminación, puesto que a las personas en estado de debilidad física por enfermedad, no se les puede tratar de igual manera que a las personas sanas[31]. En sentido contrario, la jurisprudencia ha desestimado la protección constitucional de los trabajadores portadores del VIH cuando la consideración del empleador para dar por terminado el contrato laboral no se relaciona con la enfermedad del empleado[32].

## 5. Caso Concreto.

El accionante señala que la empresa Independence Drilling S.A., vulneró sus derechos a la estabilidad laboral de los discapacitados, igualdad, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud y seguridad social al dar por terminado su contrato de trabajo como consecuencia de su estado de salud, sin tener en cuenta que es un sujeto de especial protección constitucional al ser una persona portadora del VIH.

Por su parte la empresa demandada alegó que no tenía conocimiento de la enfermedad del actor y que solo se enteró de la misma en el trámite de la presente acción de tutela. Igualmente manifestó que existió una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral, como lo fue la finalización de la obra para la cual fue contratado, allegando una certificación expedida por el Gerente de la empresa[33].

De los hechos del caso surge con claridad que (i) el demandante es un sujeto de especial protección constitucional, por su condición de persona portadora del Virus de Inmunodeficiencia Humana, y por los síntomas que su contagio le ha generado; (ii) el empleador no conocía del estado de salud del peticionario y él mismo lo reconoce en la

demanda de tutela[34]; (iii) el empleador dio por terminado el contrato de trabajo alegando que la obra para la cual fue contratado el actor culminó el 24 de enero de 2014.

Ahora bien, la jurisprudencia de esta Corporación ha dispuesto que el despido de una persona portadora del VIH se presume por causa de su enfermedad, correspondiéndole al empleador desvirtuar tal presunción demostrando una causa objetiva que justifique su proceder. Como se sostuvo en las consideraciones que preceden, para justificar su actuación, el empleador no puede invocar solo argumentos legales que soporten la desvinculación, esto es, la posibilidad legal de un despido sin justa causa, o la terminación del contrato por razón del plazo o de la culminación de la obra[35]. Para comprobar la causa objetiva que en el caso particular justifica la desvinculación, al empleador “le corresponde asumir la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo, que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí”[36], a fin de impedir la consecuente ineficacia de la terminación contractual.

En esta medida, la Sala encuentra que en el caso sub examine la empresa accionada demostró circunstancias objetivas para la terminación del contrato, esto es, la finalización de la obra para la cual fue contratado el accionante.

En conclusión, no puede afirmarse que el despido del señor Carlos estuvo motivado por su condición de portador del VIH, pues no existe prueba de ningún tipo que permita afirmar que el empleador conocía o debía conocer la enfermedad que aquejaba al trabajador.

Por otra parte, no sobra indicar que las decisiones judiciales registradas en el expediente de la referencia, ordenaron la atención médica del accionante así como los medicamentos que demandara la enfermedad, a través de Saludcoop EPS, en los siguientes términos: “prestando todos y cada unos de los servicios médicos al accionante Carlos Yesid Gutiérrez Arias, de la forma ordenada por sus médicos tratantes y de conformidad con la normatividad vigente para el caso de los portadores de VIH SIDA [...]. Al momento de no ser posible seguir prestando los servicios por medio del régimen contributivo, esta entidad, deberá asesorar y acompañar al usuario para que su afiliación al régimen subsidiado sea efectiva y en todo caso la atención en salud deberá ser ininterrumpida y oportuna”[37].

En consecuencia, el derecho fundamental a la salud y a la vida digna del accionante se encuentra protegido en forma transitoria mientras subsista la calidad de afiliado del

accionante a Saludcoop EPS.

En el marco de la continuidad del servicio médico, en el evento en que el accionante finalice su calidad de afiliado al régimen contributivo, podrá acceder al sistema de seguridad social en salud a través del régimen subsidiado[38] o como vinculado[39], siempre que se cumplan las condiciones para ello.

Al respecto, advierte la Corte que existe la obligación estatal de garantizar la atención médica necesaria a las personas que no cuentan con recursos económicos o no tienen un vínculo laboral, a través del régimen subsidiado en salud, siempre que se cumplan los requisitos para acceder al mismo[40].

Ahora bien, en la eventualidad que el accionante no le sea posible acceder al régimen subsidiado en salud, una vez acreditada la falta de capacidad de pago[41], será la Secretaría Distrital de Salud del Meta, a la que le compete asumir de forma temporal la atención médica del accionante[42].

Finalmente, la Corte ha señalado que es deber de los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud asesorar a los portadores de VIH, respecto del régimen competente para la prestación del servicio de salud. Al respecto, ha dicho la Corte: “[n]o sólo se hace necesario que una vez vinculada una persona al régimen subsidiado o contributivo sea atendida por la ARS o EPS mediante el suministro oportuno de medicamentos[43] y exámenes de diagnóstico[44], sino que, como presupuesto mínimo, el portador de VIH tenga claridad acerca de su ubicación dentro del sistema general de seguridad social en salud. Es decir que tenga certeza de que podrá ser atendido por el régimen subsidiado, contributivo o en calidad de vinculado y partiendo de ese presupuesto pueda exigirle a entidades claramente determinadas dentro de cada uno de los subsistemas su atención.”[45]

En consecuencia, de ser el caso el accionante podrá recurrir al régimen subsidiado en salud en los términos señalados o acceder de forma temporal como vinculado al sistema de seguridad social en salud para asegurar la protección de su derecho.

En consecuencia, esta Corte negará el amparo a los derechos del accionante y confirmará los fallos de instancia.

## 7. Razón de la decisión.

### 7.1. Síntesis del caso.

En el presente asunto, el señor Gutiérrez Ariza consideró que la empresa Independence Drilling S.A., vulneró sus derechos a la estabilidad laboral de los discapacitados, igualdad, dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud y seguridad social al dar por terminado su contrato de trabajo como consecuencia de su estado de salud y sin tener en cuenta que es un sujeto de especial protección constitucional al ser una persona portadora del VIH. La empresa sostuvo que no conocía de la enfermedad del actor y que la razón por la cual se terminó la relación laboral fue porque culminó la obra para la cual fue contratado.

La Sala constató que no existió un nexo causal entre la enfermedad del accionante y la decisión del empleador de terminar el contrato, motivo por el cual la demanda de tutela será negada. Sin embargo, confirmó la posible vulneración al derecho a la salud y a la vida del señor Carlos, por lo que confirmó la orden dada por el juez de segunda instancia, respecto a la continuidad en la prestación del servicio de salud, hasta tanto el demandante sea afiliado al régimen subsidiado.

### 7.2. Regla de la decisión.

Se niega la demanda de tutela cuando no se evidencia un nexo causal entre la enfermedad que padece el demandante con la terminación del contrato.

## III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR las sentencia del Juzgado 4º Civil del Circuito de Villavicencio (Meta) del 22 de abril de 2013, que confirmó la sentencia Juzgado 6º Civil Municipal de Villavicencio del 18 de marzo de 2013.

SEGUNDO.- Líbrese, por Secretaría General, la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUÍS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ      GABRIEL E. MENDOZA MARTELO

Magistrado

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] La acción de tutela interpuesta por el accionante fue presentada el 04 de febrero de 2013. Folio 34, cuaderno 1. En adelante, los folios a los que se hagan referencia en la presente sentencia pertenecen al cuaderno No. 1 salvo que se exprese lo contrario.

[2] En el fl. 13 reposa constancia de los contratos por obra contratada.

[3] Fl. 21.

[4] Fl. 24.

[5] Fls. 31 y 33. Ambas incapacidades cuentan con el sello de recibido de Independence Drilling S.A.

[6] Fl. 12.

[7] Fl. 41. La certificación a la cual se hace referencia es visible a folio 56.

[8] Fl. 125.

[9] Ibíd.

[10] En Auto del veintiséis (26) de septiembre de dos mil trece (2013) de la Sala de Selección número nueve (9) de esta Corporación, se dispuso la selección de la providencia en cuestión y se procedió a su reparto.

[11] Artículo 86 de la Constitución Política y 1º del Decreto 2591 de 1991.

[12] Constitución Política, art. 86; Decreto 2591 de 1991, art. 42.

[13] Ver, entre otras, Sentencias T-509 de 1992, T-213 de 2001, T-594 de 2004, T-172 de 1997, T-1686 de 2002, T-1750 de 2000, T-921 de 2002 y T-067 de 2007.

[14] Sentencia T-1095 de 2007.

[15] Ver entre otras las sentencias T-593 de 1992, T-161 de 1993 y T-230 de 1994.

[16] Sentencias T-495 de 2005, T-575 de 2002, T-900 de 2004, T-403 de 2005 y T-425 de 2009.

[17] Sentencia T-132 de 2004

[18] Fl. 1.

[19] Ver entre otras las sentencias T-702 de 2008, T-681 de 2008 y T-607 de 2007.

[20] Art. 53 de la C.P.

[21] Sentencia T-862 de 2003.

[22] Sentencia T-040A de 2001.

[23] Ibíd.

[24] Sentencia C-531 de 2000.

[25] Ibíd.

[26] Op. Cit. S. T-862 de 2003.

[27] Sentencia SU-256 de 1996.

[28] Sentencia T-576 de 1998.

[29] Sentencia T-826 de 1999.

[30] Sentencias SU-256 de 1996, T-519 de 2003 y T-469 de 2004.

[31] Sentencia T-943 de 1999.

[32] En sentencia T-826 de 1999, se negó la tutela a una persona contagiada con VIH que había sido despedida, por no encontrarse probado que la desvinculación se debió a su enfermedad y fuera, por tanto, una forma de discriminación. En la sentencia T-066 de 2000, la Corte concluyó que si bien el hecho de ser portador del VIH situaba a la accionante en una situación de debilidad manifiesta, no fue esa la motivación del empleador al terminar el contrato laboral sino que la desvinculación obedeció a una conducta omisiva y negligente de la accionante. Igualmente en la sentencia T-434 de 2002, la Corte comprobó la inexistencia de una relación de causalidad entre el despido y la enfermedad del actor, quien era portador del VIH. En efecto, se desvirtuó la inmediatez entre la comunicación de la enfermedad al empleador (julio de 1999) y la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador (abril de 2001).

[33] Fl. 56.

[34] Fl. 3.

[35] Sentencia SU-256 de 1996.

[36] Sentencia T-1084 de 2002.

[37] *Ibíd.*

[38] Sentencia T-1304/01: “Este régimen cubre a la población pobre clasificada según la encuesta del SISBEN en los niveles I y II de pobreza y grupos especiales como los indígenas, los niños abandonados del ICBF, los desplazados y los desmovilizados. Los responsables de afiliar a este grupo de personas son las Administradoras del Régimen Subsidiado (ARS) que pueden ser EPS, ESS (empresas solidarias de salud), Cajas de Compensación Familiar y

Entidades Adaptadas. Los beneficiarios de este régimen tienen derecho, como mínimo a recibir los servicios del Plan Obligatorio de Salud Subsidiado (POSS) a menos que por protección al derecho a la salud en conexidad con el derecho a la vida se amerite la prestación de servicios no incluidos en éste”.

[40] En sentencia T-066/00 la Corte estableció que: “Sin embargo, teniendo en cuenta que la afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en este país (Ley 100 de 1993) y, que al Estado le corresponde facilitar la afiliación a sistemas de seguridad social de las personas que carezcan de vínculos laborales o de capacidad de pago, la petente puede acudir a las entidades que para el efecto se han establecido (Sisben), previo el cumplimiento de los requisitos para acceder al régimen subsidiado de salud.”. En el mismo sentido, respecto de la obligación del Estado de garantizar la seguridad social de todos habitantes del territorio, en la sentencia T-434/02, la Corte ordenó a la autoridad municipal realizar la encuesta SISBEN a un portador de VIH y su familia con el propósito de determinar si podían ser beneficiarios del régimen subsidiado.

[41] Decreto 806/98. Artículo 32: “Vinculados al sistema. Serán vinculadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud las personas que no tienen capacidad de pago mientras se afilian al régimen subsidiado.”

[42] En la Ley 715 de 2001, se consagran las competencias de los entes territoriales en materia de atención a la población en salud. En particular, el artículo señala sobre las competencias del Departamento: “43.2. De prestación de servicios de salud 43.2.1. Gestionar la prestación de los servicios de salud, de manera oportuna, eficiente y con calidad a la población pobre en lo no cubierto con subsidios a la demanda, que resida en su jurisdicción, mediante instituciones prestadoras de servicios de salud públicas o privadas | 43.2.2. Financiar con los recursos propios, si lo considera pertinente, con los recursos asignados por concepto de participaciones y demás recursos cedidos, la prestación de servicios de salud a la población pobre en lo no cubierto con subsidios a la demanda y los servicios de salud mental.

[43] Ver sentencia T-271/95 reiterada por la T-518/97 y T-080/01 y SU-487/97, entre otras.

[44] Ver sentencia T-849/01, en este caso se analizó la importancia de la realización del examen de carga viral para la óptima determinación del tratamiento a seguir en los portadores de VIH.

[45] Sentencia T-1304/01.