

Sentencia T-934/05

DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación a portadores de VIH o que padecen Sida

PERSONA PORTADORA DE VIH-Protección constitucional en el ámbito laboral

DEBER DE SOLIDARIDAD-Estabilidad laboral en portador de VIH/ENFERMO DE SIDA-Estabilidad laboral reforzada no es absoluta/ACCION DE TUTELA-Improcedencia cuando desvinculación laboral no está relacionada con enfermedad del trabajador

De las pruebas practicadas y obrantes en el expediente (prueba documental y testimonial) no se infiere que el empleador hubiera tenido conocimiento de la enfermedad, y mucho menos que la terminación del contrato haya operado por dicha razón. Lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo -al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata. En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el empleador.

Referencia: expediente T-1134238

Acción de tutela instaurada por el señor Jaime Morales Rodríguez contra Isvi Ltda.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Bogotá D. C., ocho (8) de septiembre de dos mil cinco (2005).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de

sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Veinticuatro Penal Municipal de Bogotá con función de control de garantías y Cincuenta y Penal del Circuito de Bogotá, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por el señor Jaime Morales Rodríguez contra la empresa de seguridad privada Isvi Ltda., en el asunto que originó la tutela de la referencia.

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hiciera la Secretaría del Juzgado Cincuenta y Cinco Penal del Circuito, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991.

I. ANTECEDENTES.

El actor obrando en nombre propio, presentó acción de tutela el día veintidós (22) de febrero de dos mil cinco (2005), ante el Juzgado Penal Municipal de Bogotá (Reparto), por los hechos que se resumen a continuación:

A. Hechos.

El demandante, señor Jaime Morales Rodríguez manifiesta haber laborado en la empresa de seguridad privada "Isvi Ltda." desde el 1 de julio de 2001 hasta el 5 de junio de 2004, tiempo durante el cual se distinguió por ser un buen trabajador.

En agosto de 2003 fue diagnosticado como portador de VIH-SIDA, fecha en la que, afirma, la empresa tuvo conocimiento de la enfermedad "... por cuanto fui incapacitado por algunos días y en ella figuraba tal situación, además fui excluido del tratamiento por la EPS Famisanar...".

Asevera que, el 21 de abril de 2004 y luego de que la entidad accionada conociera de la enfermedad del actor, recibió carta de preaviso donde se le informaba que a partir de junio 5 de 2004, se daba por terminado el contrato de trabajo.

Manifiesta que, encontrándose laborando para la empresa demandada, en febrero de 2004,

la EPS Famisanar se negó a continuar prestándole el tratamiento para su enfermedad, razón por la cual interpuso tutela, de la cual tuvo conocimiento la empresa.

Refiere que el 13 de agosto de 2004, se realizó diligencia de conciliación en la Inspección Tercera del Ministerio de Protección Social, en virtud de la queja formulada, en la cual no hubo ánimo conciliatorio. Allí, afirma, el apoderado de la entidad accionada reconoce que no lo pueden reintegrar debido a su estado de salud.

Finalmente argumenta que, no ha podido conseguir empleo y las empresas donde ha presentado su hoja de vida y la correspondiente entrevista le han exigido la prueba del VIH, que se encuentra en pésima situación económica y la enfermedad ha empezado a deteriorar su estado de salud, estando a punto de no poder seguir pagando a la EPS a la que se encuentra afiliado.

B. La demanda de tutela.

El actor considera que se han violado sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la igualdad, a la intimidad y al trabajo, por la por la terminación del contrato en razón de la enfermedad que padece. En consecuencia solicita, se ordene a la empresa de seguridad privada Isvi Ltda. se “incorpore a la nómina de trabajadores de la citada empresa, y hasta tanto el Fondo de Pensiones del Banco Santander, asuma la pensión por enfermedad”.

C. Trámite procesal.

Admitida la acción, el Juzgado Veinticuatro Penal Municipal de Bogotá, con función de Control de Garantías, ordenó la notificación a la entidad demandada, a fin de que se pronunciara sobre los hechos que dieron origen a la tutela y si era del caso ejerciera su defensa.

D. Respuesta de la sociedad Isvi Ltda.

Una vez notificada la entidad demandada, de la acción de tutela instaurada en su contra, la misma por conducto de apoderado judicial, mediante escrito de fecha 3 de marzo de 2005, dirigido al juzgado de conocimiento se opuso a las pretensiones de la tutela y manifestó, que desconocía la fecha en la cual le fue diagnosticada la enfermedad al accionante, que en los reportes de incapacidad no dan cuenta de la misma, que el motivo por el cual se retiró de la empresa al demandante no fue la enfermedad padecida por él, pues de la misma no se tenía

conocimiento, sino el vencimiento del término pactado, en atención a que el cliente, Ocesa Ltda., entidad en la cual se encontraba asignado el demandante, redujo el número de empleados.

Que lo manifestado en la diligencia de conciliación, en manera alguna determina el conocimiento previo por parte de la empresa, respecto de la enfermedad del demandante, sino que se refería a que, dadas las funciones que debe cumplir una persona en la compañía de vigilancia, la enfermedad que padecida hacen imposible su nueva vinculación a la empresa.

Que la empresa sólo tuvo conocimiento de la tutela interpuesta contra Famisanar, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

E. De las pruebas obrantes en el expediente.

A folios 20 y 21 obra, certificación laboral de Isvi Ltda., respecto de los cargos y periodos en los cuales ha laborado el demandante, por cuenta de la citada empresa.

A folio 23, copia de una comunicación del Hospital Universitario San Ignacio dirigida a Famisanar EPS de fecha Julio 26 de 2004, respecto del tratamiento efectuado al señor Morales Rodríguez.

A folio 24, original de la carta de preaviso dado al señor Jaime Morales Rodríguez, de fecha 21 de abril de 2004.

A folios 25 a 29, copia de la diligencia de conciliación.

A folios 54 y 55, copia del examen ocupacional por retiro efectuado al demandante, de fecha junio 16 de 2004.

A folios 54 a 57, declaración rendida por el demandante, ante el juez del conocimiento, en la que indica que el contrato de trabajo con la sociedad Isvi Ltda. era esporádico e indefinido de acuerdo al criterio de la empresa. Afirma que se enteró que era portador del VIH SIDA en el mes de octubre de 2003 y al preguntársele si puso en conocimiento su empleador la situación, cual era el sustento probatorio y cual la respuesta, contestó: "En el momento no la puse en conocimiento ni nadie ni en la empresa ni en mi familia, por lo que yo a esa

enfermedad era incrédulo y la observación del médico o el laboratorio donde hicieron el diagnóstico fue por unas dolencias y una pérdida de apetito y no hubo necesidad de hospitalización en ese momento, en el mes de octubre por lo cual tuve la oportunidad de seguir laborando...". Igualmente manifestó: "... En diciembre del año 2003 tuve la oportunidad que el señor Gerente LUIS ENRIQUE LARROTA CORONEL (sic) en retiro. Gerente de la empresa reside cerca de la empresa donde actualmente yo prestaba mis servicios de labor OCENSA y me dio la oportunidad de hablarse confidencialmente iba el andando para la empresa y le comenté y le puse en conocimiento de mi enfermedad que estaba padeciendo por lo cual yo necesitaba una ayuda un traslado de trabajo, estaba en malas condiciones nos e (sic) si el tuvo capto algo (sic) de loo que yo le sugerí de mi enfermedad la respuesta fue que tenía que hablar con el Dr. JULIO ENRIQUE FRANCO e manera que no tuve mas a quien comentarle, pues es el Gerente mi jefe y dueño de la empresa, fue el único que tuvo conocimiento verbal, pero como vuelvo y recalco desconozco su (sic) capto, no recuerdo el día."

Manifiesta no saber el diagnóstico que se anotaba cuando se le otorgaban incapacidades, que cuando acudió a quejarse ante el Ministerio ya lo habían desvinculado y cuando estaba laborando nada comunicó por escrito a la entidad demandada, sólo lo que le comunicó verbalmente al Gerente.

F. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia del ocho (8) de marzo de 2005, el Juzgado Veinticuatro (24) Penal Municipal de Bogotá, con función de Control de Garantías, negó el amparo solicitado en la acción de la referencia, al considerar que la sociedad Isvi Ltda. no le vulnerado derecho alguno al accionante, en el tiempo en que éste duró vinculado a la demandada, en razón a que como la citada compañía no tenía conocimiento de la enfermedad, no hizo pública la noticia y tampoco fue la razón para haber dado por terminado el contrato, pues sólo tuvieron conocimiento de aquella el día de la audiencia de conciliación. Considera que el lugar ideal para determinar si el despido tuvo o no como causa la enfermedad que padece el accionante, es la jurisdicción laboral.

G. Sentencia de segunda instancia.

Impugnado el fallo anterior, el Juzgado Cincuenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá, D.C.

en providencia de mayo dos (2) de dos mil cinco (2005), confirmó el mismo. En su decisión sostuvo que si bien se alega que el actor informó verbalmente al representante legal de la empresa demandada el estado de su enfermedad, en declaración rendida por el señor Morales Rodríguez se concluye que no lo hizo en forma expresa, sino como comentario al margen, con el fin de que aquél “captara” cual era su manifestación y padecimiento. Y que si el representante de la entidad demandada no sabía de la enfermedad, mucho menos tuvo la misma como razón para terminar el contrato de trabajo, el cual se terminó por vencimiento del mismo.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

La Sala Segunda de Revisión es competente para decidir sobre el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate.

Como se desprende de los antecedentes, el actor considera vulnerados sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la igualdad, a la intimidad y al trabajo, por la terminación del contrato en razón de la enfermedad que padece.

Tercera. El tratamiento diferente a quien es portador de VIH o padece de SIDA, vulnera la Constitución.

La Corte Constitucional ha señalado de manera reiterada que se viola la Carta Política cuando se imponen cargas irrazonables o desproporcionadas a quien es portador de VIH o padece de SIDA o se le trata de manera diferente y perjudicial por la mera condición de portador de dicho virus o enfermo del síndrome referido. En consecuencia con ello, esta Corporación ha insistido sobre “la necesidad de recordar que el enfermo de SIDA o el simple portador del virus V.I.H. es un ser humano y, por tanto, titular, de acuerdo con el artículo 2o. de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de todos los derechos proclamados en los textos internacionales de derechos humanos, sin que pueda ser objeto de ninguna discriminación, ni de ninguna arbitrariedad por razón de su situación. Sería ilógico que a una

persona por padecer un mal, se le tratara de manera nociva para su integridad física, moral o personal”¹.

Así, es claro que “[l]os tribunales constitucionales están llamados a garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos y dentro de esta tarea tienen que hacer un especial énfasis en la protección de los derechos de las minorías marginadas. Precisamente, el caso bajo análisis involucra un grupo de personas que suele ser objeto de distintas suertes de discriminación por [...] por la infección misma [VIH o SIDA] -con todos los temores que ella genera”. En efecto, “en un Estado social de derecho, en el que se ha de velar por los derechos fundamentales de todas las personas, no existen instituciones o funcionarios que se puedan sustraer al control de sus actos. Todo el aparato estatal debe sujetar su actuación a la Constitución y propugnar la vigencia de los derechos fundamentales de las personas y a los jueces se les ha asignado la responsabilidad fundamental en la vigilancia del cumplimiento de esta máxima”².

Cuarta. Protección constitucional en el ámbito laboral a los portadores de VIH/SIDA.

Las personas que padecen de VIH/SIDA son indudablemente titulares de los derechos proclamados en los textos internacionales de derechos humanos, así como de la totalidad de los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución. Su enfermedad los hace vulnerables a todo tipo de discriminación social, sexual, económica y laboral, convirtiéndolos en una población propensa a ver vulnerada su dignidad y sus derechos a la igualdad, intimidad, salud, seguridad social y trabajo.

Por ello resulta importante reconocer que la epidemia del virus de inmunodeficiencia humana tiene en la actualidad una importante connotación en el ámbito laboral. No sólo por el impacto social y económico que genera el hecho de que la mayoría de las personas infectadas con este virus se encuentran en edad productiva, amenazando el sostenimiento económico de los trabajadores y sus familias, sino también porque el lugar de trabajo constituye una de las áreas fundamentales para evitar la propagación de la infección, a través de la adopción de precauciones y medidas necesarias para garantizar un ambiente sano y seguro. Pero más importante aún, porque la formación ciudadana contra la discriminación de las personas afectadas y en favor del apoyo de esta población vulnerable, se lleva a cabo principalmente en el ámbito laboral. Una actitud discriminatoria en el lugar de

trabajo, además de vulnerar los derechos fundamentales de las personas infectadas, anula o reduce los esfuerzos por promover la prevención de la propagación de la epidemia y deteriora gravemente la situación del infectado. Al dolor físico derivado de la enfermedad, se le agrega el sufrimiento moral por la estigmatización social que apareja una discriminación en el ámbito laboral, y en algunas ocasiones inclusive, también una preocupación por las condiciones económicas derivadas de mayores gastos médicos y menos oportunidades para ser laboralmente productivo. Por eso, la observancia de los propósitos proteccionistas del Estado Social de Derecho depende de poder asegurar la productividad económica y el desarrollo personal de esta población, garantizando su ubicación laboral en condiciones acordes con su estado de salud para que pueda acceder a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y la de su familia.

Así, el Decreto 1543 de 1997 “por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)” señala, con el claro propósito de evitar la discriminación de la población infectada por este virus, que a estas personas, sus hijos y demás familiares no se les podrá negar “el acceso a cualquier actividad laboral o su permanencia en la misma, (...)”³

De manera particular, este decreto hace referencia a la situación laboral de los portadores del virus de inmunodeficiencia humana indicando que:

“Artículo 35. Situación laboral. Los servidores públicos y trabajadores privados no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). En todo caso se garantizarán los derechos de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales de carácter laboral correspondientes.

Parágrafo 1º. Quienes decidan voluntariamente comunicar su estado de infección a su empleador, éste deberá brindar las oportunidades y garantías laborales de acuerdo a su capacidad para reubicarles en caso de ser necesario, conservando su condición laboral.

Parágrafo 2º. El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), no será causal de despido sin perjuicio de que conforme al vínculo laboral, se apliquen las disposiciones respectivas relacionadas al reconocimiento

de la pensión de invalidez por pérdida de la capacidad laboral.” (subrayado fuera de texto)

Además de la legislación existente, esta Corporación ha venido formando una línea jurisprudencial en torno a la especial protección constitucional a la que se encuentran sujetas las personas infectadas o portadoras del VIH/SIDA, especificando la manera como éstas deben ser reflejadas y materializadas en el régimen laboral. La garantía constitucional de estabilidad laboral y el alcance de los deberes de solidaridad a cargo del empleador y del Estado han sido conceptos particularmente desarrolladas en los últimos años por la jurisprudencia constitucional, ante la creciente demanda de protección por el fenómeno laboral que genera la propagación del virus.

En sentencia SU-256 de 1996 la Sala Plena de esta Corporación protegió los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social y la dignidad humana de un trabajador cuya única motivación para su desvinculación fue precisamente el hecho de estar infectado por el virus de inmunodeficiencia humana. En dicha ocasión se dijo:

“Estima la Corte que si bien el trabajador inmerso en esta situación puede ser desvinculado de su empleo y no existe para el empleador una “obligación de preservarle a perpetuidad en su cargo”, no puede ser despedido precisamente por su condición de infectado del virus, pues esta motivación implica una grave segregación social, una especie de apartheid médico y un desconocimiento de la igualdad ciudadana y del derecho a la no discriminación (Art. 13 C.P.). Con ello obviamente se vulneran estos derechos fundamentales, así como también el derecho a la dignidad....” (SU-256 de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)

Resulta necesario advertir, sin embargo, que esta estabilidad reforzada reconocida a las personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana como consecuencia de considerarlas parte de una población en situación de debilidad manifiesta, no es absoluta. En efecto, no hay lugar a considerar amenazados o vulnerados los derechos fundamentales de la persona infectada si se prueba que el empleador no tenía conocimiento de la enfermedad del trabajador al terminar la relación laboral o que la motivación que originó la desvinculación no guarda relación con su padecimiento sino con otras circunstancias objetivas que legitiman el proceder del empleador.

Ante el primer evento, en la sentencia T-826 de 1999 la Corte concluyó que la inexistencia de una prueba que demostrara el conocimiento del empleador del padecimiento de su

trabajador, desvirtuaba toda relación causal entre la enfermedad y la terminación del contrato de trabajo a término fijo que hiciera constitucionalmente reprochable su determinación.

En relación con la segunda circunstancia, en la sentencia T-066 de 2000 la Corte se abstuvo de proteger los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social de la actora portadora del virus de inmunodeficiencia humana, toda vez que la empresa accionada demostró que la terminación del contrato de trabajo a término indefinido tuvo como fundamento la actitud negativa y omisiva de la actora en el desempeño de sus labores.

En definitiva, la Constitución, la legislación y la jurisprudencia, concientes de que el status laboral de las personas portadoras del virus de inmunodeficiencia humana se encuentra estrechamente ligado a su dignidad humana, y a su posibilidad de ejercicio de otros derechos fundamentales tales como la igualdad y la vida en conexidad con la salud y la seguridad social, buscan la protección especial de esta población evitando su discriminación y promoviendo la continuidad de su desempeño laboral en la medida en que sus condiciones físicas lo permitan.

Quinta. Análisis del caso concreto.

Improcedencia de la acción de tutela cuando la desvinculación laboral no está relacionada con la enfermedad que padece el trabajador

Debe esta Sala establecer si la simple terminación del vínculo laboral de una persona contagiada con el virus de inmunodeficiencia humana -VIH-, implica necesariamente la violación de sus derechos fundamentales, aun cuando no se haya probado que su desvinculación tuvo como motivo el padecimiento de esa enfermedad.

Para resolver el caso concreto, es necesario indicar, que en el presente caso no encuentra la Corte demostrado que la terminación del vínculo laboral del demandante haya tenido como causa su condición de enfermo de SIDA, aunque el trabajador durante el proceso de tutela así lo haya asegurado de manera insistente.

Efectivamente, de las pruebas practicadas y obrantes en el expediente (prueba documental y testimonial) no se infiere que el empleador hubiera tenido conocimiento de la enfermedad, y

mucho menos que la terminación del contrato haya operado por dicha razón. Y cabe señalar que en el asunto bajo estudio, dada la afirmación hecha por el demandante, a éste le correspondía la carga de la prueba.

Si analizamos el interrogatorio de parte rendido por el demandante⁴, del mismo no se deduce que se haya informado en forma clara y precisa al representante legal de la demandada ni a ningún otro directivo de esta, de los padecimientos sufridos por el actor; solo le efectuó un comentario al margen, respecto del cual manifiesta que no sabe si captó o no lo que él le quería decir. Igualmente manifiesta que cuando comenzaron los síntomas de la enfermedad, tampoco lo comentó con alguien, ni siquiera con la familia y que si bien estuvo incapacitado, en las incapacidades no se indicaba que lo era por causa de su enfermedad, sino que lo era por “gastritis, anemia, falta de peso, falta de apetito”. Afirmo que sólo les dio a conocer de la enfermedad, cuando formuló la queja ante el Ministerio de la Protección Social, con posterioridad al 5 de Junio de 2004, cuando ya lo habían despedido.

Igualmente afirma que, cuando le pasaron el preaviso la empresa no tenía conocimiento de que era portador del VIH/SIDA. Finalmente refiere que se encuentra cotizando en forma personal a Famisanar, entidad que lo está atendiendo.

Y si analizamos los documentos -incapacidades-⁵ en los mismos no se observa que éstas se hayan otorgado en virtud de padecer, el demandante, la enfermedad a la que nos hemos referido, sino que se indica que es una enfermedad general y en el diagnóstico tampoco se hace referencia a la enfermedad en comento.

Para esta Corporación, como lo ha indicado su Sala Plena⁶, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo -al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata.

En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya

podido ser discriminado o estigmatizado por el empleador.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).

No obstante lo anterior, respecto de la afirmación del demandante según la cual, algunas empresas a las que se ha dirigido para solicitar empleo le han exigido la prueba del VIH, esta Corporación considera importante recordar que el trabajador, al iniciar la relación laboral y durante el transcurso de la misma, no está obligado a expresar ni a divulgar el aludido hecho, pues así lo ha establecido el ordenamiento jurídico, con el fin de evitar la discriminación y el aislamiento social de los enfermos.

En la providencia citada SU-256 de 1996, la Corte expresó:

“ Sería ilógico que a una persona por padecer un mal, se le tratara de manera nociva para su integridad física, moral o personal.

Así lo ha entendido nuestro legislador al proferir las leyes 09 de 1979 y 10 de 1990, cuyo decreto reglamentario 0559 de 1991 señala en su artículo 22 la prohibición de exigir pruebas tendientes a determinar la infección por el V.I.H. para acceder o permanecer en una actividad laboral, en un claro propósito de evitar la discriminación de las personas asintomáticas infectadas de este virus; y así mismo, y con igual espíritu, en el artículo 35 establece que los trabajadores no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el virus”.

Además, cabe recordar que el artículo 35 del Decreto 1543 de 1997, “mediante el cual se reglamenta el manejo de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de transmisión sexual (ETS)”, dispone que los trabajadores no están obligados a informar a sus empleadores su condición de infectados por el VIH, y que no constituye causal de despido el hecho de estar infectado por dicho virus o de haber desarrollado alguna enfermedad asociada al síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), sin perjuicio de que se reconozca la pensión de invalidez, de conformidad con las normas laborales.

Finalmente es del caso anotar que la circunstancia de que la jurisprudencia constitucional tienda a considerar que en casos como el presente, al no haberse demostrado que la terminación del contrato se produjo como consecuencia directa de la enfermedad padecida por el actor, éste no puede ser acreedor de la protección especial, no significa que quede desprotegido de la prestación de los servicios médico asistenciales, puesto que el régimen subsidiado en salud está llamado a asumir las necesidades de atención de esta población cuando carezcan de los ingresos económicos para afiliarse al régimen contributivo, máxime si tenemos en cuenta que aún en el momento de la interposición de la tutela, se encontraba cotizando al régimen contributivo en forma individual.

Por lo anterior, esta Sala confirmará la decisión proferida por el juzgado Cincuenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida en segunda instancia por el Juzgado Cincuenta y Cinco (55) Penal del Circuito de ésta ciudad, el dos (2) de mayo de dos mil cinco (2005), en la acción de tutela interpuesta por Jaime Morales Rodríguez contra la empresa de seguridad privada Isvi Ltda..

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

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia SU-256 de 1996; M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

2 Sentencia T-059 de 1999; M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

3 Decreto 1543 de 1997, artículo 39.

4 Folios 54 a 57 del expediente.

5 Folios 65 a 67 del expediente.

6 Sentencia SU-256 de 1996. MP. Vladimiro Naranjo Mesa.