COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/469/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/469/04
Expediente	—
Fecha	2003-04-30
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Dr RODRIGO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo A Termino Fijo Por Vencimiento Del Termino Pactado
- Derecho A La Dignidad Humana
- Derecho A La Salud
- Accion De Tutela
- Deber De Solidaridad Del Empleador
- Enfermedad Cronica O Contagiosa

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De suministrar tratamiento a enfermo de sida previa determinación existencia de procedencia de la acción de tutela como medio expedito para la protección de los derechos fundamentales de personas infectadas con el VIH/SIDA ha sido

Texto completo

T-469-04 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-469/04 TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO POR VENCIMIENTO DEL TERMINO PACTADO -Límites respecto derechos en tutela/ DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA -Empleado portador de VIH despedido/ DERECHO A LA SALUD-Trabajador portador de VIH ACCION DE TUTELA -Procedencia para definición de responsable de suministrar tratamiento a enfermo de sida previa determinación existencia de relación laboral La procedencia de la acción de tutela como medio expedito para la protección de los derechos fundamentales de personas infectadas con el VIH/SIDA ha sido acogida en diversas oportunidades. En la sentencia SU-645 de 1997, por ejemplo, la Corte consideró procedente la acción de tutela instaurada por una persona infectada, ante la negativa del accionado de brindarle atención médica hasta tanto el juez civil declarara su responsabilidad por el contagio del paciente.

Frente a la existencia de un mecanismo ordinario de defensa judicial que declarara la existencia o inexistencia de responsabilidad, esta Corporación apreció la situación del accionante y consideró que no puede “admitirse que la protección de su derecho fundamental a la vida quede supeditada y postergada a la definición de ese litigio.

DEBER DE SOLIDARIDAD DEL EMPLEADOR -Frente a una trabajadora sujeto de especial protección por ser portadora de VIH Como consecuencia de esta protección especial, le corresponde al empleador la carga de probar la existencia de una condición objetiva, diferente a la simple terminación del plazo pactado, que justifique no haber prorrogado el contrato laboral a término fijo de un trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta, pues

al abstenerse de renovar el contrato se aparta de su deber de solidaridad y de garantizar la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que, por su condición, gozan de una estabilidad reforzada en materia constitucional. El deber constitucional de actuar solidariamente implica reconocer que las particulares circunstancias de la trabajadora no son ajenos al devenir de la relación laboral existente, imponiéndole la obligación a la clínica accionada de renovar el contrato laboral para asistir, colaborar y permitir el ejercicio de los derechos fundamentales de la accionante, como lo venía haciendo desde hace varios años. Claro está, ni los principios de estabilidad laboral y de solidaridad deben entenderse como generadores de un deber perpetuo en cabeza del accionado, pues ello sería una carga irrazonable e incompatible con otros valores también protegidos como la autonomía y la libertad de los particulares para actuar. Sin embargo, si exige que el empleador hubiese demostrado las circunstancias objetivas que súbitamente motivaron la no renovación del contrato laboral. Esta Corporación no puede, entonces, convalidar la conducta del empleador que vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la dignidad humana de la accionante, cuando amparado en una facultad de rango legal, no demostró las circunstancias objetivas que legitimaran su proceder.

ENFERMEDAD CRONICA O CONTAGIOSA -Inexistencia en portador de VIH PERJUICIO IRREMEDIABLE -Oportuno tratamiento médico por sida/ DERECHO A LA VIDA -Oportuno tratamiento médico por sida/ ACCION DE TUTELA TRANSITORIA PARA RECONOCIMIENTO DE SUSTITUCION PENSIONAL -Protección de la vida de quien tiene sida no queda supeditada a resolución de proceso ordinario SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -Mantenimiento de vinculación a enfermo de sida El hecho de que la jurisprudencia constitucional tienda a considerar que no es deber de los exempleadores asumir la carga de garantizar la prestación de los servicios médicos de las personas infectadas con el VIH/SIDA que queden cesantes, 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, no significa que pierdan vigencia las garantías constitucionales que sobre estabilidad laboral y solidaridad se han visto reflejadas en el régimen del trabajo y que, en últimas, materializan el derecho fundamental al trabajo. 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.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONA ENFERMA DE SIDA El hecho de que la accionante se encuentre sujeta a una estabilidad laboral reforzada implica que para considerar legítima la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral, éste debió demostrar la existencia de circunstancias objetivas diferentes al simple vencimiento del plazo estipulado y al padecimiento de la accionante que justificara la terminación del vínculo laboral. Por ello, no habiendo sido demostrado por el accionado que las causas y la materia del trabajo que motivaron la contratación de la empleada dejaron de existir, que le resultaba imposible vincularla en otro cargo o reubicarla en otro lugar de trabajo, así como tampoco que ella hubiera incumplido con las obligaciones contraídas, el simple vencimiento del término no constituye una causa constitucionalmente legítima para la terminación de la relación laboral.

REINTEGRO AL CARGO DE TRABAJADOR PORTADOR DE VIH En consecuencia, y sujeto a que el Juzgado no haya proferido sentencia de primera instancia frente a la acción laboral ordinaria presentada por la actora y que cursa en ese despacho, se ordenará de manera transitoria a la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda-SOMESA-Clínica El Prado que reintegre a la accionante al mismo cargo que venía desempeñando o uno equivalente al momento de la terminación de la relación laboral. Esta orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada sobre la acción laboral ordinaria interpuesta por la accionante, y no impide al

accionado terminar el contrato laboral al vencimiento del plazo establecido, en el evento que se presente una causa objetiva conforme a los términos señalados en el presente fallo.

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES PERSONA PORTADORA DE VIH - Protección constitucional en el ámbito laboral Referencia: expediente T-752603 Accionante: Yudis Luz Mercado Herrera Demandado: Sociedad Médica de Santa Marta Ltda –SOMESA- Clínica El Prado.

Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C., diecisiete (17) de mayo de dos mil cuatro (2004). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil - Presidente -, Marco Gerardo Monroy Cabra y Eduardo Montealegre Lynett, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente, SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Santa Marta, en primera instancia, y por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de la misma ciudad, en segunda instancia, dentro de la acción de tutela instaurada por Yudis Luz Mercado Herrera, contra Sociedad Médica de Santa Marta Ltda –SOMESA- Clínica El Prado, representado legalmente por la señora Zoila Rosa Vives Lacouture.

I. ANTECEDENTES 1. Los hechos De conformidad con los documentos aportados por las partes, deben tenerse por ciertos los siguientes hechos: 1.1. El 22 de diciembre de 1997 la actora suscribió un contrato de trabajo por un término fijo de tres meses con la sociedad accionada, para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería.

1.2. Como consecuencia del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), el esposo de la actora falleció en el mes de febrero del año 2000. Por esta misma época, la accionante fue diagnosticada como portadora asintomática del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y desde entonces, ha venido recibiendo de parte de la E.P.S. Salud Colmena el servicio médico integral que requiere para controlar su enfermedad.

1.3. A partir del mes de abril del año 2000, la actora ha sido trasladada a los siguientes cargos: Auxiliar de Facturación, Auxiliar de Archivo y Facturación del Centro de Atención Ambulatoria de la Clínica, Auxiliar Administrativa del Centro de Atención Ambulatoria de la Clínica y Auxiliar de Farmacia. Durante este mismo periodo, el empleador le ha realizado un llamado de atención y la ha sancionado con dos días de suspensión sin remuneración (Memorandos Internos DA-459 de Octubre 28 de 2002 y R.H. 206 del 8 de octubre de 2001, respectivamente).

1.4. El contrato de trabajo suscrito en diciembre 22 de 1997, había venido siendo renovado automáticamente. Sin embargo, el 22 de noviembre de 2002 el empleador le comunicó que dicho contrato no sería prorrogado, dando por terminada la relación laboral a partir del 22 de diciembre del mismo año por vencimiento o expiración del plazo pactado.

Posteriormente, y sin que ello hubiese sido solicitado por la accionante, el empleador le comunicó la decisión de que no continuara asistiendo a sus labores a partir del 29 de noviembre de 2003. La liquidación de su contrato laboral incluye el reconocimiento de los salarios y prestaciones correspondientes, sin embargo, no comprende indemnización alguna.

2. Fundamentos de la demanda y solicitud La accionante interpuso acción de tutela en contra de la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda -SOMESA- Clínica El Prado, por que considera que la decisión de la demandada de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo suscrito con ella, vulnera sus derechos fundamentales a la vida, igualdad, dignidad, trabajo y seguridad social.

A juicio de la actora, si bien es cierto que el plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo expiraría el 22 de diciembre de 2002, la decisión de no prorrogarlo como se venía haciendo desde 1998, tuvo como fundamento la enfermedad contagiosa que padece. Sostiene que la presencia de una trabajadora infectada con el virus de inmunodeficiencia humana resulta inconveniente para la Clínica, razón por la cual, el empleador ocultó la motivación verdadera, abusando de su facultad legal para dar por terminado el contrato laboral a término fijo. En virtud del parágrafo 2º del artículo 35 del Decreto 1543 de 1997 [1] y teniendo en consideración la jurisprudencia constitucional

alrededor de los efectos lesivos generados sobre los derechos fundamentales cuando el despido de un trabajador tiene como motivo su condición de portador del VIH (SU-256 de 1996), la actora considera que la entidad accionada ha vulnerado los derechos fundamentales invocados.

Por otro lado, advierte que es posible que haya adquirido el virus durante el desempeño de su labor en la Clínica, toda vez que ha atendido pacientes infectados y ha manipulado líquidos e instrumentos que pudieron haber causado el contagio.

Partiendo del supuesto que se trata de una enfermedad de origen profesional, y atendiendo al principio de solidaridad, la sociedad accionada no debió desvincularla, como quiera que ella y su hija quedaron totalmente desprotegidas, sin ningún sustento económico para subsistir y sin los medios para continuar aportando a la E.P.S. Salud Colmena, que hasta el momento ha sufragado los costos del tratamiento que requiere para controlar su enfermedad.

Por todo lo anterior, la accionante le solicita al juez de tutela que proteja sus derechos fundamentales, ordenando a la demandada que la reintegre bajo las mismas condiciones económicas y laborales al cargo que venía desempañando, en especial, en relación con su afiliación al sistema de seguridad social en salud. Igualmente, solicita se ordene a la accionada que le cancele los salarios adeudados, así como aquellos que han sido causados a partir de la fecha de desvinculación, sin solución de continuidad.

Finalmente, solicita se vincule al proceso de tutela a la E.P.S. Salud Colmena, en el evento en que el fallo tenga efectos sobre el tratamiento médico que le venía suministrando.

II. ACTUACIÓN PROCESAL 1. Respuesta de la accionada En respuesta a la solicitud del Juzgado Octavo Civil Municipal de Santa Marta, el Director Médico y el Jefe de Recursos Humanos de la Clínica El Prado se opusieron a las pretensiones de la acción de tutela por las siguientes razones.

En primer lugar, sostuvieron que la acción de tutela presentada es improcedente, como quiera que la actora planteó la acción como mecanismo definitivo, aún cuando puede acudir a la acción ordinaria laboral para defender los derechos que considera han sido vulnerados. Con apoyo en las sentencias T-176, SU-258 y T-533 de 1998 proferidas por la Corte Constitucional, resaltaron que la acción de tutela no es el medio de defensa judicial previsto por el ordenamiento jurídico para solicitar el reintegro de un trabajador, por lo cual, frente al caso concreto, el juez de tutela no tiene la competencia para pronunciarse sobre el asunto controvertido.

Adicionalmente, el Director Médico y el Jefe de Recursos Humanos de la Clínica El Prado precisaron que la accionante es portadora asintomática del virus de inmunodeficiencia adquirida. Esto implica que el empleador no la considera como una persona enferma, pues de haber sido este el evento, la accionante habría debido solicitar el reconocimiento de su pensión de invalidez.

Frente a la acusación realizada en la acción de tutela referente a la posibilidad de que su enfermedad sea de tipo profesional por haberse contagio del virus en su lugar de trabajo, la accionada argumentó que es más probable que lo hubiese adquirido a través de su esposo, quien en febrero del año 2000 falleció a causa del SIDA.

Así mismo sostuvieron que, si bien es cierto que el examen médico realizado en el momento de ingresar a laborar a la Clínica valoró que la accionante se encontraba totalmente saludable, dicho examen no comprendía la prueba para detectar la presencia del VIH, por lo cual carece de valor alguno para comprobar el origen profesional de la enfermedad.

Finalmente, el Director Médico y el Jefe de Recursos Humanos de la Clínica El Prado sostuvieron que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término definido se debió a una decisión libre y autónoma del empleador, sin que el hecho de que la actora fuera portadora asintomática del VIH tuviera alguna incidencia en el sentido de la determinación.

Con fundamento en lo anterior, solicitaron al juez de tutela que declarara improcedente la acción de tutela instaurada en contra de la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda –SOMESA- Clínica El Prado.

2. Pruebas obrantes dentro del expediente a) La parte demandante aportó los siguientes documentos relevantes para la decisión en sede de tutela:

- Copia del escrito de fecha noviembre 22 de 2002, a través de la cual la Gerente y Representante Legal de la Clínica El Prado le comunica a la accionante "la decisión de NO prorrogar dicho contrato de trabajo razón por la cual se termina en esa fecha (diciembre 22 de 2002) , por el vencimiento o expiración del periodo pactado." - Copia del escrito de fecha noviembre 29 de 2002, a través de la cual la Gerente y Representante Legal de la Clínica El Prado le comunica a la accionante "la decisión de que no continúe asistiendo a su sitio de trabajo por el tiempo que faltare hasta el 22 de diciembre de año 2002, (…)" - Copia de la historia clínica de la accionante, en la cual aparece el diagnóstico, el tratamiento y los medicamentos que le han sido ordenados desde el año 2000.

- Copia del contrato de trabajo individual a término fijo por tres meses suscrito por la accionante y la sociedad accionada. b) La parte demandada aportó los siguientes documentos adicionales a los que fueron aportados con la acción de tutela :

- Copia de los memorandos internos R.H. 206 del 8 de octubre de 2001 (a través del cual se determina el incumplimiento de las funciones y se sanciona disciplinariamente con la suspensión de su ejercicio por el término de dos días sin derecho a remuneración) y DA-459 de octubre 28 de 2002 (a través del cual se le llama la atención a la actora por errores en la entrega y digitación de los productos de la farmacia).

- Copia de los memorandos internos a través de los cuales se le comunicó a la accionante del traslado a los cargos señalados en los antecedentes de esta providencia.

- Copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales efectuada por la accionada luego de la terminación del contrato de trabajo. III.

DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Sentencia de primera instancia Mediante Sentencia del veinte de febrero de 2003, el Juzgado Octavo Civil Municipal de Santa Marta negó por improcedente el amparo invocado, considerando que la actora cuenta con los mecanismos laborales ordinarios para defender los derechos que presuntamente le han sido vulnerados por la sociedad accionada.

En efecto, el a-quo estimó que, como quiera que la demandante falló en demostrar que la decisión de no prorrogar el contrato laboral a término fijo se debió a la enfermedad que padece y que el contagio ocurrió durante el desempeño de sus labores, le corresponde al juez laboral determinar la ilegalidad del despido y el origen del contagio del virus.

Por consiguiente, atendiendo al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela frente a la existencia de medios ordinarios de defensa, el juez de primera instancia negó el amparo constitucional solicitado por improcedente.

2. Impugnación La accionante impugnó el fallo de primera instancia, solicitando fuera revocado, para que en su lugar, se concediera la protección a los derechos invocados con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En su escrito de impugnación, la accionante describió la difícil situación económica en la cual se encuentran ella y su hija desde el momento en que fue desvinculada injustamente por la sociedad accionada. Señaló que la imposibilidad económica de sufragar el costo de los medicamentos que requiere para controlar su enfermedad y de pagar la alimentación y educación de su hija, atenta de manera grave e inminente contra sus vidas y su integridad personal. En razón a la situación anterior, adujo que los medios ordinarios de defensa ante la jurisdicción laboral son ineficaces para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, por lo cual el juez de tutela debe tomar las medidas necesarias para la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

3. Sentencia de segunda instancia Mediante Sentencia del veintidós de abril de 2003, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta confirmó el fallo proferido por el a–quo, argumentando que, si bien es cierto que la jurisprudencia constitucional ha señalado que el despido de un empleado portador asintomático del VIH es vulneratorio de sus derechos fundamentales, frente al caso concreto no aparece comprobado que dicha enfermedad hubiese sido la motivación para no prorrogar el contrato de trabajo. Por el contrario, a juicio del ad-quem, del material probatorio que obra en el expediente resulta que la decisión de la accionada obedeció de manera exclusiva al vencimiento del plazo estipulado.

IV. PRUEBAS ORDENADAS Y RECAUDADAS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL Con el fin de mejor proveer en la solución de la controversia planteada, mediante auto de octubre seis de 2003 esta Sala de Revisión consideró necesario solicitar la práctica de varias pruebas. Por una parte, se solicitó a la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda. -SOMESA- para que informara: i) los términos en los cuales fue prorrogado el contrato de trabajo a término fijo por tres meses suscrito con la señora Judis Luz Mercado Herrera el día 22 de diciembre de 1997; ii) los cargos que la señora Judis Luz Mercado Herrera desempeñó a su servicio, especificando las funciones realizadas, las fechas de los traslados y las razones que determinaron dichos traslados; y iii) si la institución hospitalaria ha adoptado un protocolo para el manejo de pacientes infectados con el virus de inmunodeficiencia humana y, en caso de ser afirmativo, su contenido.

En el mismo auto, también se invitó a la Fundación EUDES y a la Liga Colombiana de Lucha contra el SIDA para que ilustraran a esta Sala sobre: i) la existencia y contenido de estudios o datos estadísticos en relación con las limitaciones para el desempeño laboral y la discriminación en el área laboral de las personas asintomáticas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana y ii) la existencia y contenido de programas, proyectos de investigación o legislación para evitar la discriminación laboral, facilitar la reubicación laboral en los casos que resulte necesario y garantizar el derecho al trabajo de las personas que padecen del virus de inmunodeficiencia humana.

Conforme a lo solicitado, la Gerente y Representante Legal de la Sociedad Médica de Santa Marta respondió las preguntas formuladas. A la primera pregunta respondió que el contrato de trabajo suscrito con la actora el 22 de diciembre de 1997 fue prorrogado automáticamente hasta cuando, con la debida antelación, se le comunicó su terminación por vencimiento del término. Al segundo cuestionamiento indicó que la actora se desempeñó como Auxiliar de Enfermería en el área médico asistencial hasta el 10 de abril de 2002, cuando le fueron encomendadas labores administrativas tales como auxiliar de facturación en la clínica, auxiliar de caja y facturación del centro de atención ambulatoria y auxiliar de farmacia.

Indicó que la decisión de trasladarla del área médico asistencial al área administrativa se tomó con la finalidad de garantizar la seguridad de los pacientes de la clínica, debido a su diagnóstico como portadora del VIH. Sin embargo, advirtió que los demás cambios obedecieron a necesidades del servicio y a solicitudes de la misma trabajadora. Finalmente, la Gerente anexó una copia de las "Normas para el manejo de pacientes con infecciones a través del aislamiento" aplicadas en la Clínica El Prado, así como de la demanda ordinaria laboral presentada el 30 de abril de 2003 por el apoderado de la señora Yudis Luz Mercado Herrera contra la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda.- Clínica El Prado, la cual se encuentra actualmente en trámite ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santa Marta.

Por otra parte, la Fundación Eudes intervino en el proceso como consecuencia de su labor social para el apoyo de las personas portadoras del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) que genera la enfermedad del Sida, sugiriendo a esta Sala remitirse al 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)", en particular, al artículo 35 que trata de la situación laboral de estas personas.

La fundación también expresó que, a su juicio, una persona que convive con el virus en estado asintomático puede desarrollarse laboralmente de manera normal durante la evolución normal de su infección, es decir, durante varios años.

V. FUNDAMENTOS JURIDICOS 1. Competencia La Corte Constitucional es competente, a través de esta Sala de Revisión, para revisar la sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico De conformidad con el acápite de antecedentes, la actora considera que la sociedad accionada vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social y a la vida al terminar su relación laboral por el hecho de ser portadora asintomática del virus de inmunodeficiencia humana. Los jueces de instancia negaron la protección constitucional solicitada aduciendo, por una parte, que la accionante puede acudir a la acción laboral ordinaria como medio de defensa judicial prevalente, y por la otra, que no comprobó la existencia de una relación causal entre su padecimiento y la terminación del contrato de trabajo a término fijo.

Teniendo en consideración la situación fáctica, en esta oportunidad le corresponde a la Sala definir el siguiente problema jurídico: ¿la no renovación de un contrato laboral a término fijo, de un trabajador que padece del virus de inmunodeficiencia humana en estado asintomático, con base en el vencimiento del plazo pactado, vulnera los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social y a la vida del empleado? Atendiendo el sentido de las decisiones judiciales que se revisan, resulta necesario hacer referencia a la procedencia excepcional de la acción de tutela en el caso concreto, previo al análisis de fondo del problema jurídico planteado.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela. El inciso 3º del artículo 86 Superior previó el mecanismo de la acción de tutela como un medio de defensa residual para la protección de los derechos fundamentales. Ello quiere decir, según los artículos 6º y 8º del Decreto 2591 de 1991, que su procedencia se encuentra sujeta a que en el ordenamiento jurídico no exista otro medio ordinario de defensa para salvaguardar los derechos amenazados o violados, o que de existir dicho mecanismo, éste no sea idóneo para proveer un remedio integral o no sea lo suficientemente expedito para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable.

En efecto, el primer inciso del artículo 8º del Decreto 2591 de 1991 dispone que “ aún cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

En estos eventos, la normatividad señala que el juez de tutela debe proferir la orden correspondiente para proteger de manera inmediata los derechos fundamentales que se encuentren amenazados o vulnerados, advirtiendo que sólo permanecerá vigente mientras la autoridad judicial competente decida de fondo la acción ordinaria que el accionante ha instaurado, o en su defecto, que debe instaurar dentro de los cuatro meses siguientes a partir del fallo de tutela.

La calificación de un perjuicio como irremediable debe realizarse frente a cada caso, atendiendo las siguientes circunstancias que han sido desarrolladas por la jurisprudencia de esta Corporación:

“Para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia que exige ...medidas inmediatas; la urgencia que tiene el sujeto de derecho para salir de ese perjuicio inminente; y la gravedad de los hechos , que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados.” (Negrillas fuera de texto).

(Sentencia T-253 de 1994, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). En definitiva, en el momento de determinar la procedencia o improcedencia de la acción de tutela, el juez debe evaluar la eficacia del medio de defensa alternativo y las condiciones subjetivas del accionante en aras de garantizar la supremacía de los derechos inalienables de las personas y los principios de prevalencia del derecho sustancial y el acceso a efectivo a la justicia.

Ahora bien, el conflicto objeto de la presente acción de tutela tiene su origen en la terminación de un contrato laboral a término fijo por vencimiento del término pactado, el cual fue renovado continuamente por el empleador durante cinco años. La determinación de la naturaleza del contrato y sus prórrogas, así como la legalidad de su terminación unilateral, corresponde a la jurisdicción a la cual el legislador le atribuye la competencia para dirimir los conflictos que se susciten entre los empleadores y los trabajadores, es decir a la jurisdicción laboral según el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2º de la Ley 712 de 2001. Se tiene entonces que la actora cuenta con la acción laboral ordinaria como medio ordinario de defensa para controvertir la terminación de su vínculo laboral y lograr la protección de sus derechos, acción que instauró el 30 de abril de 2003 y que se encuentra en trámite ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santa Marta [2] .

Sin embargo, acogiendo el mandato contenido en el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991, el juez constitucional no puede ignorar una serie de circunstancias que se encuentran presentes en el caso concreto y que, a juicio de esta Sala, hacen procedente la acción de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Dentro de esas circunstancias se resalta que la actora se encuentra infectada con el virus de inmunodeficiencia humana, enfermedad calificada como catastrófica y cuyo tratamiento, además de ser de alto costo, no puede ser suspendido sin una sensible disminución de su calidad de vida; que al momento de la terminación del contrato de trabajo el empleador tenía conocimiento del padecimiento de la accionante y que, además de no contar con ingresos diferentes al salario que percibía por su trabajo, es madre cabeza de familia de varios hijos.

La procedencia de la acción de tutela como medio expedito para la protección de los derechos fundamentales de personas infectadas con el VIH/SIDA ha sido acogida en diversas oportunidades.

En la sentencia SU-645 de 1997, por ejemplo, la Corte consideró procedente la acción de tutela instaurada por una persona infectada, ante la negativa del accionado de brindarle atención médica hasta tanto el juez civil declarara su responsabilidad por el contagio del paciente. Frente a la existencia de un mecanismo ordinario de defensa judicial que declarara la existencia o inexistencia de responsabilidad, esta Corporación apreció la situación del accionante y consideró que no puede “ admitirse que la protección de su derecho fundamental a la vida quede supeditada y postergada a la definición de ese litigio, (...)”.

Bajo esta misma línea argumentativa, las sentencias T-136 de 2000 y T-993 de 2002 declararon la procedencia de las acciones de tutela instauradas por personas infectadas por el virus de inmunodeficiencia humana, aún cuando en el ordenamiento jurídico se encuentre prevista la acción ordinaria laboral para definir la existencia de una vinculación laboral y la legalidad de su terminación.

De lo anterior se colige que las decisiones proferidas por los jueces de instancia, según los cuales la acción de tutela no procedía debido a la existencia de un medio de defensa ante la jurisdicción ordinaria laboral, resultan formalistas y ajenas a la situación concreta de la accionante. Por el contrario, la solicitud de que sus derechos fundamentales sean amparados transitoriamente mientras la jurisdicción ordinaria laboral se pronuncia de fondo resulta procedente para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable y en consecuencia, esta Sala procederá a estudiar las cuestiones de fondo planteadas en la acción de tutela para determinar si la no renovación de un contrato de trabajo a término fijo, de una persona que padece del virus de inmunodeficiencia humana en estado asintomático, vulnera sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, seguridad social y vida.

4. La garantía constitucional a la estabilidad laboral El Código Sustantivo del Trabajo prevé la existencia de una relación laboral circunscrita a un término fijo pactado por las partes.

Mientras que el artículo 46 de dicho estatuto establece las condiciones del contrato de trabajo a término fijo, el literal c) del artículo 61 dispone que la expiración del plazo fijo pactado da lugar a la terminación del contrato.

Aún cuando la fecha cierta establecida define el vencimiento de la relación laboral, la posibilidad de una prórroga sucesiva del contrato le permite a las partes renovarlo, bien por un tiempo equivalente al inicialmente pactado si el plazo es igual o superior a un año, o bien por un lapso no inferior a un año si el término fijo es inferior a un año y ha sido prorrogado sucesivamente por tres periodos.

[3] A pesar de que la renovación sucesiva no implica que la vinculación laboral deje de estar sujeta a las disposiciones que gobiernan los contratos laborales a término fijo, [4] el principio constitucional de la estabilidad laboral impide que la decisión del empleador de desvincular a un trabajador por el simple vencimiento del plazo sea absoluta. Las sentencias C-588 de 1995, C-016 de 1998, T-426 de 1998 y T-375 de 2000 han definido el alcance de este principio consagrado en el artículo 53 Superior, estableciendo que si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas que dieron origen a la contratación habiendo el trabajador cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, éste tiene derecho a que se le renueve el contrato de trabajo por un término equivalente.

Es decir, que para que la decisión de no renovar el contrato de trabajo a término fijo se repute legítima y justa, ésta debe responder a la existencia de una condición objetiva, bien porque las causas que originaron la contratación del empleado desaparecieron, o bien porque no fue suficiente el rendimiento del trabajador. La prueba de la condición objetiva que legítima la terminación del vinculo laboral es una carga del empleador, quien debe demostrar las circunstancias de hecho que sustentan su decisión de apartarse del principio constitucional.

[5] En este sentido se pronunció esta Corporación al declarar exequible unas expresiones contenidas en el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, a través del cual se subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo referente al contrato laboral a término fijo:

“Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo.

(Sentencia C- 588 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell) Posteriormente, la Corte Constitucional se pronunció nuevamente sobre la exequibilidad del artículo 46, así como la sujeción a la Constitución del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, considerando que:

" (...) el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral."

(Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz) Este principio constitucional que protege las expectativas ciertas y fundadas de todo trabajador de conservar su empleo en las condiciones señaladas anteriormente y que resulta aplicable de manera general a los contratos laborales a término fijo, está llamado a ser observado con mayor vigor en aquellos contratos laborales suscritos con personas sujetas a una especial protección constitucional. El legislador ha dispuesto garantías de estabilidad reforzada a mujeres en estado de embarazo y lactancia [6] así como a personas con limitaciones [7] , las cuales han sido extendidas por la jurisprudencia constitucional a otras personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta [8] , en razón a los particulares deberes que la Constitución señala para su protección, entre ellos, la obligación social que pesa sobre todos los miembros de la colectividad de actuar solidariamente .

5. El deber de solidaridad del empleador frente a un trabajador sujeto a una especial protección constitucional La materialización del Estado Social de Derecho supone la exigencia de ciertas cargas públicas razonables principalmente al Estado, pero también a los particulares, para contribuir en el ejercicio de los derechos y en el mejoramiento progresivo de la calidad de vida de sectores desfavorecidos. Esta asistencia y cooperación de la comunidad en favor de los más desventajados se inspira en el valor superior de la solidaridad (artículo 1º de la Constitución), que es fundamento del ordenamiento jurídico y constituye un parámetro de conducta que deben observar todos los colombianos en determinadas situaciones en que se encuentren comprometidos los derechos fundamentales de ciertas personas o el interés colectivo (artículos 2, 13 y 95, inciso 1º, numeral 1º de la Constitución).

El valor superior de la solidaridad orienta la interpretación de los derechos fundamentales y en especial, las reglas e instituciones que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores. La necesidad de la actividad laboral para la obtención de los medios de subsistencia y el desarrollo personal de las capacidades individuales hacen necesario que en su regulación y ejecución se refleje el principio de solidaridad, renovando los contratos a término fijo de los trabajadores que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta mientras éste cumpla con sus obligaciones, o subsista la causa que dio origen al contrato de trabajo, o en su defecto cuando sea posible vincularlo a otro cargo o reubicarlo en otro lugar de trabajo de la misma empresa, filial o subsidiaria.

[9] Sobre el alcance del deber de solidaridad que le exige a los empleadores asumir cierta carga para hacer realidad el principio de la estabilidad laboral de personas en situación de debilidad manifiesta, esta Corporación ha dicho que:

“Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. Ha dicho la Corte con respecto a este deber:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.” [10] “ (Sentencia T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) Por supuesto, ello implica una carga para el empleador, por lo cual el alcance constitucional de la protección especial depende de las circunstancias que éste alegue y demuestre. Si la reubicación desborda las necesidades y la infraestructura del empleador, si le impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, si a pesar de recibir una capacitación los conocimientos del trabajador son insuficientes para desempeñar otro cargo en la misma empresa, si incumple con sus obligaciones, o si se presenta cualquier otra situación

objetiva que implique que la exigencia de renovar el contrato de trabajo desborda la carga que debe asumir el empleador, éste se exime de cumplir con su deber constitucional.

En resumen, como consecuencia de esta protección especial, le corresponde al empleador la carga de probar la existencia de una condición objetiva, diferente a la simple terminación del plazo pactado, que justifique no haber prorrogado el contrato laboral a término fijo de un trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta, pues al abstenerse de renovar el contrato se aparta de su deber de solidaridad y de garantizar la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que, por su condición, gozan de una estabilidad reforzada en materia constitucional.

6. Protección constitucional en el ámbito laboral a los portadores del virus de inmunodeficiencia humana. Las personas que padecen del virus de inmunodeficiencia humana 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 particularmente vulnerables a todo tipo de segregación 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. Precisamente, la legitimidad del Estado Social de Derecho descansa en su capacidad para garantizarle a todos los ciudadanos la observancia de los valores, principios y derechos fundamentales que en la Carta Política se consagran.

Es por ello que resulta de trascendental importancia advertir y 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.

Para el cumplimiento de este objetivo, los empleadores no sólo tienen la responsabilidad de adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la contaminación y propagación de la infección, tales como el suministro de equipo de protección personal, de primeros auxilios y su mantenimiento, sino que también son titulares de ciertas obligaciones frente al trabajador infectado con el virus de inmunodeficiencia humana, deberes orientados a proteger los derechos fundamentales y la dignidad de sus trabajadores infectados con el virus. El acondicionamiento del lugar de trabajo del empleado infectado, el otorgamiento de permisos para asistir a controles médicos, la adopción de medidas de apoyo, la promoción de un ambiente que no sea discriminatorio, la prohibición de exigir pruebas tendientes a determinar si ha sido contagiado por el virus de inmunodeficiencia humana para acceder o permanecer en una actividad laboral y la permanencia de la persona infectada en su actividad laboral o cualquier otra que presente menos peligro para ella o para los demás, son las recomendaciones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), algunas de las cuales han sido acogidas en nuestro ordenamiento jurídico interno.

En efecto, 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, (...) "

[11] 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 (VlH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de lnmunodeficiencia 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 fura de texto) Además del desarrollo normativo anterior, la jurisprudencia constitucional ha venido formando una línea jurisprudencial en torno a la especial protección constitucional a la que se encuentran sujetas las personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, aportando en 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.

Para comenzar, en la 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.

(...) En el evento que nos ocupa, la solidaridad ha debido ir mucho más allá, respetando en primer término la dignidad del trabajador, entendida como el merecimiento de un trato no discriminatorio, debido a toda persona por el solo hecho de ser humana, y en segundo lugar la igualdad frente al trabajo, entendida aquí como el reconocimiento de iguales derechos laborales frente a las demás personas empleadas en iguales circunstancias. Todos estos derechos, y el deber correlativo de solidaridad, sólo se podían ver justamente respetados preservando al trabajador en su cargo, o trasladándolo a otro de igual o mejor nivel dentro de la entidad, si se consideraba la inconveniencia de mantenerlo en el oficio que venía desempeñando."

(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. Por su parte, 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 inmundeficiencia 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.

La jurisprudencia ha ido restringiendo la carga impuesta a los empleadores en virtud del deber de solidaridad cuando se trata de la protección constitucional a la salud y a la vida de las personas infectadas. Mientras que en la sentencia T-136 de 2000 esta Corporación protegió la dignidad de una mujer infectada con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, así como sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la salud y a la seguridad social, ordenándole al empleador que la mantuviera en su cargo, preservándole de paso su vinculación al sistema nacional de seguridad social en calidad de aportante, el fallo T-434 de 2002 consideró que sería una aplicación desmesurada del principio de solidaridad ordenar al empleador que afilie nuevamente a su extrabajador que padecía de SIDA al régimen contributivo, como quiera que la razón de ser del régimen subsidiado en salud es precisamente asumir la carga de prestarle este servicio a quienes carecen de capacidad económica para acudir en calidad de aportantes.

[12] Sin embargo, atendiendo nuevamente al principio de solidaridad y la situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba la actora luego de que fuera terminada su vinculación laboral, en la sentencia T-993 de 2002 esta Corporación ordenó al empleador continuar asumiendo los costos de los servicios médicos y los medicamentos que se le venían suministrando, mientras se definía la naturaleza jurídica de la relación laboral y si su contagio con el virus de inmunodeficienficia humana tuvo origen profesional.

[13] El hecho de que la jurisprudencia constitucional tienda a considerar que no es deber de los exempleadores asumir la carga de garantizar la prestación de los servicios médicos de las personas infectadas con el VIH/SIDA que queden cesantes, 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, no significa que pierdan vigencia las garantías constitucionales que sobre estabilidad laboral y solidaridad se han visto reflejadas en el régimen del trabajo y que, en últimas, materializan el derecho fundamental al trabajo.

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.

7. Caso concreto De acuerdo con las consideraciones anteriores, esta Sala de Revisión procede a analizar si los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida y seguridad social de la accionante fueron vulnerados al no ser prorrogado su contrato laboral a término fijo.

Tal y como fue expuesto, la legislación nacional y la jurisprudencia constitucional han considerado que las personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana constituye una población vulnerable sujeta a una especial protección constitucional. Si bien su salud no se ve afectada ni su capacidad laboral reducida mientras el virus no se manifieste en síntomas, estas personas son susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral. El desempeño de un empleo mientras la enfermedad lo permita, en unas condiciones que sean favorables al estado físico del trabajador y que a su vez prevengan la propagación de la epidemia, resulta trascendental para la materialización de los derechos fundamentales de los infectados. La discriminación laboral en razón a su padecimiento, por el contrario, coloca al enfermo en una difícil situación económica y social que vulnera su dignidad, pudiendo llegar a afectar también sus derechos a la vida, a la salud y a la seguridad social y al trabajo. El Estado, las empresas (que conforme al artículo 333 de la Constitución cumplen una función social) y los miembros de la comunidad tienen unos deberes positivos orientados a responder con acciones humanitarias a favor de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, lo que permite la realización de los valores superiores de la solidaridad, la dignidad humana, el trabajo, la igualdad y la vida asegurando una mayor protección de esta población, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social más justo.

Ahora bien, en la acción de tutela la actora sostiene que fue víctima de una discriminación laboral toda vez que su enfermedad constituyó la causa que motivó la terminación de su contrato de trabajo a término fijo. Es decir que, lo que a su juicio resulta constitucionalmente reprochable, es el hecho de que la terminación de su relación laboral hubiese tenido como fundamento su padecimiento.

Para tomar una decisión acerca de la vulneración de los derechos fundamentales invocados no puede ignorarse que el comportamiento del empleador desde cuando le fue detectado a la actora que padecía del virus de inmunodeficiencia humana, ha estado guiado por medidas solidarias tendientes a adaptarse a la situación de la accionante. En efecto, las pruebas que obran en el expediente demuestran que a la demandante se le detectó el virus de inmunodeficiencia humana en el año 2000, luego de la muerte de su esposo por esta misma enfermedad. Su contrato de trabajo fue prorrogado varias veces por el accionado, continuando con las cotizaciones a la seguridad social que le permitieron acceder a los servicios de salud que requería para retardar la aparición de los síntomas, disminuir la progresión de la enfermedad y mejorar su calidad de vida. Inclusive, estos servicios médicos fueron prestados en la misma clínica donde laboraba como lo demuestra la historia clínica que se anexa al expediente. Además, en el mes de abril de 2000 la actora fue trasladada del área asistencial al área administrativa, como medida preventiva para evitar la propagación de la enfermedad [14] y para proveerla de una labor en la cual pudiera seguir desempeñándose.

Sin embargo, aún cuando el material probatorio desvirtúa la inmediatez entre la comunicación de la enfermedad al empleador y la terminación de la relación laboral, ello no implica la inexistencia de una relación causal entre su padecimiento y la finalización de su vinculación, así como tampoco implica la inexistencia de vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora. Recuérdese que la accionante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, lo que le da derecho a una especial protección constitucional con fundamento en el principio de la solidaridad y en la estabilidad laboral reforzada. Si bien, como se dijo anteriormente en este fallo, es obligación del Estado garantizar y proporcionar, dentro del marco del sistema nacional de seguridad social, los medicamentos y el cubrimiento médico de todo ciudadano carente de recursos para cotizar a una entidad prestadora de salud, su condición de portadora asintomática del virus de inmunodeficiencia humana constituye un obstáculo para acceder a un nuevo empleo en el área en la cual se ha desempeñado, así como para obtener otro trabajo en igualdad de condiciones, dificultando a su vez, la obtención de las condiciones mínimas para su subsistencia y la de su núcleo familiar.

En este medida, el hecho de que la accionante se encuentre sujeta a una estabilidad laboral reforzada implica que para considerar legítima la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral, éste debió demostrar la existencia

de circunstancias objetivas diferentes al simple vencimiento del plazo estipulado y al padecimiento de la accionante que justificara la terminación del vínculo laboral. Por ello, no habiendo sido demostrado por el accionado que las causas y la materia del trabajo que motivaron la contratación de la empleada dejaron de existir, que le resultaba imposible vincularla en otro cargo o reubicarla en otro lugar de trabajo, así como tampoco que ella hubiera incumplido con las obligaciones contraídas, el simple vencimiento del término no constituye una causa constitucionalmente legítima para la terminación de la relación laboral.

A juicio de esta Sala, el deber constitucional de actuar solidariamente implica reconocer que las particulares circunstancias de la trabajadora no son ajenos al devenir de la relación laboral existente, imponiéndole la obligación a la clínica accionada de renovar el contrato laboral para asistir, colaborar y permitir el ejercicio de los derechos fundamentales de la accionante, como lo venía haciendo desde hace varios años.

Claro está, ni los principios de estabilidad laboral y de solidaridad deben entenderse como generadores de un deber perpetuo en cabeza del accionado, pues ello sería una carga irrazonable e incompatible con otros valores también protegidos como la autonomía y la libertad de los particulares para actuar. Sin embargo, si exige que el empleador hubiese demostrado las circunstancias objetivas que súbitamente motivaron la no renovación del contrato laboral.

Esta Corporación no puede, entonces, convalidar la conducta del empleador que vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la dignidad humana de la accionante, cuando amparado en una facultad de rango legal, no demostró las circunstancias objetivas que legitimaran su proceder.

En consecuencia, y sujeto a que el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santa Marta no haya proferido sentencia de primera instancia frente a la acción laboral ordinaria presentada por la actora y que cursa en ese despacho, se ordenará de manera transitoria a la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda -SOMESA- Clínica El Prado que reintegre a la accionante [15] al mismo cargo que venía desempeñando o uno equivalente al momento de la terminación de la relación laboral. Esta orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada sobre la acción laboral ordinaria interpuesta por la accionante, y no impide al accionado terminar el contrato laboral al vencimiento del plazo establecido, en el evento que se presente una causa objetiva conforme a los términos señalados en el presente fallo.

VI. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO: REANUDAR los términos dentro del proceso de tutela T-752.603, los cuales fueron suspendidos por orden de esta Sala Quinta de Revisión mediante Auto del 6 de octubre de 2003.

SEGUNDO: REVOCAR las decisiones proferidas en primera y en segunda instancia por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Santa Marta, y por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta respectivamente, dentro del proceso de tutela promovido por la Señora Yudis Luz Mercado Herrera.

TERCERO: TUTELAR de manera transitoria los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida y seguridad social, así como la dignidad de Yudis Luz Mercado Herrera y, en consecuencia, ORDENAR a la Sociedad Médica de Santa Marta Ltda. –SOMESA- Clínica El Prado que, en el término de cuarenta y ocho horas (48) contadas a partir de la notificación del presente fallo, reintegre a la señora Yudis Luz Mercado Herrera al cargo que venía desempeñando u otro equivalente.

CUARTO: La presente orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada sobre la acción laboral ordinaria interpuesta por el apoderado de la accionante el 30 de abril de 2003.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. RODRIGO ESCOBAR GIL Presidente de la Sala MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General (E) [1] Decreto 1543 de 1997, artículo 35, parágrafo 2º:

“El hecho de que una persona esté infectada con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VlH) o haya desarrollado alguna enfermedad asociada al Síndrome de lnmunodeficiencia 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.” [2] Folio 125 del expediente.

[3] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 46. Subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990. Contrato a término fijo. “ El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1.Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2.No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.” [4] Sobre ello dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 7 de julio de 1998, Exp. No. 10.825, M.P. Germán G. Valdés Sánchez que “El artículo 46 del CST subrogado por la Ley 50/90 artículo 3, contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, sin que por ello pierda su naturaleza de fijo y se convierta en indefinido.

” [5] C-531 de 2000. [6] Código Sustantivo del Trabajo, Capítulo V. [7] Ley 361 de 1997, artículo 26. [8] T-1040 de 2001, T-519 de 2003. [9] T-1040 de 2001.

[10] En la sentencia T-1040/01, Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil, la Corte conoció de un caso de características similares al presente. En esa ocasión, la accionante quien se desempeñaba como mensajera interna de la empresa accionada comenzó a sufrir de un fuerte dolor en sus rodillas, motivo por el cual el médico de la empresa le recomendó mantener quietud y solicitó a la empresa la trasladara a un cargo que no implicara tanto movimiento. Al comienzo, la empresa no atendió la solicitud de la empleada, motivo por el cual ella, debiendo mantener el empleo, se agravó de salud. Posteriormente se le trasladó de cargo, pero para esto no le dieron la suficiente capacitación; además, la nueva labor también le implicaba un esfuerzo físico perjudicial. Finalmente, la despidió sin justa causa pagándole la respectiva indemnización. La Sala, después de recordar que en estos casos se presentaba una estabilidad laboral reforzada, señaló que para que ésta se garantizara debería estar probado que el despido sin justa causa se debió a la limitación física presentada. Acto seguido afirmó que al estar probado que el despido sin justa causa se debía al problema de salud se había producido un abuso del derecho por parte del empleador. (pie de página original de la cita) [11] Decreto 1543 de 1997, artículo 39.

[12] Ver entre otras, las sentencias SU-256/96, T-066 de 2000 y T-434 de 2002 sobre la obligación estatal de garantizar la atención médica necesaria a las personas que carecen de capacidad económica a través del régimen subsidiado en salud.

[13] Sentencias relacionadas con la protección constitucional especial en materia pensional, de personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia humana o el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, ver SU-645 de 1997 y T-026 de 2003.

[14] Como institución prestadora de salud, la clínica accionada está sujeta a las normas técnico administrativas y de vigilancia epidemiológica expedidas por el Ministerio de Salud (artículos 23 y 31 del Decreto 1543 de 1997).

[15] El reintegro laboral por orden del juez de tutela ha sido la medida dispuesta por esta Corporación para proteger el derecho fundamental al trabajo y garantizar la especial protección a personas que se encuentran en debilidad manifiesta. (Sentencia T-1040 de 2001)

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.