COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/639/05

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/639/05 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2005-06-16 |
| **Sala** | Sala Quinta de Revisión |
| **Magistrado ponente** | Dr RODRIGO ESCOBAR GIL |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Principio De Estabilidad En El Empleo De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Humberto Antonio

## Texto completo

T-639-05 Sentencia T- Sentencia T-639/05 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección constitucional especial PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE MUJER EMBARAZADA -Renovación contrato a término fijo ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse Referencia: expediente T-1062842 Accionante: Yohana Rodríguez Velasco Demandados:

- Hospital Universitario Ramón González Valencia E.S.E. - Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC) Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D. C., dieciséis (16) de junio de dos mil cinco (2005). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Humberto Antonio Sierra Porto, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bucaramanga, en primera instancia, y la Sala Civil del Tribunal Superior de esta misma ciudad, en segunda instancia, dentro de la acción de tutela instaurada por Yohana Rodríguez Velasco contra el Hospital Universitario Ramón González Valencia E.S.E., al cual fue vinculado como demandada la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC).

I. ANTECEDENTES 1. Hechos relatados por la demandante. 1.1. La accionante se vinculó al Hospital Universitario Ramón González Valencia E.S.E. el día 1 de enero de 1998 bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, como auxiliar de enfermería.

1.2. El 7 de Octubre de 2004, el hospital accionado decidió no renovar el último de los contratos celebrados con la señora Rodríguez Velasco.

1.3. De acuerdo con la versión de los hechos de la accionante, en el momento en el que fue despedida, el Hospital Universitario Ramón González Valencia tenía conocimiento del embarazo de la actora, pues ella se lo había manifestado verbalmente a la empresa contratante, ya que se había practicado un examen de embarazo el día 7 de septiembre de 2004 y una ecografía pélvica el día 13 del mismo mes.

1.4. La actora es una mujer de 27 años y asegura no tener ninguna fuente de ingreso, razón por la cual promovió esta acción de tutela. 2. Fundamentos de la acción y pretensiones La accionante sostiene que la entidad accionada violó sus derechos constitucionales a la vida, la salud, la igualdad, el trabajo, la protección a la familia y la vida del nasciturus con su determinación de no renovar el contrato de prestación servicios celebrado con el hospital.

La señora Rodríguez Velasco considera que la acción de tutela procede en este caso, teniendo en cuenta que se encuentra en estado de indefensión, debido a que la mujer desempleada en estado de embarazo requiere de una protección especial por parte del Estado.

Esta protección está consagrada en la legislación laboral en la que se prohibe, durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto, retirar a una trabajadora sino por justa causa comprobada, mediando autorización del inspector del trabajo en el caso de trabajadoras oficiales, o mediante resolución motivada del jefe de la entidad en la cual labora, para las empleadas públicas.

En su opinión, esa protección de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, también aplica para los contratos a término fijo, como el contrato de prestación de servicios celebrado con el hospital accionado, en los cuales no basta legitimar la decisión de la no renovación del contrato en el vencimiento del término establecido. La actora anota que cumple con todos los requisitos trazados por la jurisprudencia constitucional para que se proceda a amparar sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, a saber, (1) al momento del despido se encontraba en período de gestación; (2) no existía causal objetiva para que fuera despedida, sino que se hizo con ocasión del embarazo; (3) el despido se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales; (4) el empleador conocía con anterioridad el estado de gestación de la trabajadora y (5) dicho despido amenaza su derecho al mínimo vital y el de su hijo pues no tiene otra fuente de subsistencia.

En consecuencia, solicita que se ordene a la empresa accionada su reintegro y que se continúe con su afiliación a la seguridad social para la asistencia del parto.

3. Oposición a la demanda de tutela El gerente del hospital accionado negó que éste hubiese dado por terminado un contrato de trabajo con la señora Rodríguez Velasco. En ese sentido explicó que la empresa contrató con la asociación sindical del orden municipal (ANTHOC), los servicios de quienes venían como contratistas de servicios personales con el hospital hasta ese momento, de conformidad con el artículo 32, numeral 3 de la ley 80 de 1993. De acuerdo con su exposición, estos contratos pueden suscribirse con personas naturales siempre y cuando en la planta de personal de la entidad estatal no exista el personal calificado para dicha labor.

Además, el gerente del hospital sostuvo que, de conformidad con el artículo 282 de la ley 100 de 1993, la señora Rodríguez Velasco, tenía la obligación de estar afiliada a un sistema de pensiones y de salud, por ser persona natural al

servicio del hospital. Sobre ese punto, insistió en que no existía subordinación o dependencia de la peticionaria respecto de esta institución.

Finalmente, el gerente del hospital negó que en el momento en el que fue despedida la accionante, se tuviera conocimiento de su estado de gestación y negó que se hubiese emitido un acto administrativo que ordenara el despido por cuanto no existía vínculo laboral entre el hospital y la accionante 4. Pruebas que obran en el expediente 4.1. Primera instancia 4.1.1. Copia de la cédula de ciudadanía de la accionante (Cuaderno 2 - Folio 8) 4.1.2. Copia del carné de identificación de la peticionaria como contratista a través de orden de prestación de servicios (Cuaderno 2 - Folio 9) 4.1.3. Copia de la prueba de embarazo practicado a la accionante Rodríguez Velasco el día 7 de Septiembre de 2004 en el laboratorio clínico de la bacterióloga Gloria Mercedes Gelves Claros, con resultado positivo. (Cuaderno 2 - Folio 10) 4.1.4. Copia del examen de ecografía pélvica practicado el día 13 de septiembre de 2004, por el ginecólogo Alexander Reyes Núñez en el que se concluye que la accionante tiene un embarazo de SIETE SEMANAS 6 DÍAS +/- 5 DÍAS. (Cuaderno 2 - Folio 11) 4.1.5. Certificado del tiempo laborado y el cargo desempeñado por la accionante en el Hospital Universitario Ramón González Valencia. En este certificado consta que la accionante trabajó desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de julio del mismo año y que posteriormente trabajó desde el 1 al 7 de octubre (Cuaderno 2 - Folios 12 y 13) 4.1.6. Copia de las órdenes de prestación de servicios entre la Empresa Social del Estado Hospital Universitario Ramón González Valencia y la ejecutora Yohana Rodríguez entre el 1 de enero de 2004 y el 30 de julio de 2004. (Cuaderno 2 - Folios 14 al 29) 4.2. Segunda instancia 4.2.1. Copia del acta de declaración rendida por la accionante ante la Sala de Familia del Tribunal Superior de Bucaramanga el día 12 de enero de 2005 (Cuaderno 3 - Folios 6 al 12) 4.2.2. Escrito de la accionante manifestando que el día 13 de diciembre de 2004 acudió al hospital a cobrar su remuneración correspondiente a los días laborados en octubre de 2004, en donde le informaron que el dinero lo habían remitido a ANTHOC, pese a que ella manifiesta no haber sido contratada a través de esta asociación. En el oficio, la peticionaria manifiesta que efectivamente recibió el dinero de la asociación pero por su necesidad económica. (Cuaderno 3 - Folio 13) 4.2.3. Copia de la historia clínica de la accionante que da cuenta de su estado de embarazo y de las dificultades que ha tenido en el período de gestación (Cuaderno 3 - Folios 14 al 21) 4.2.4. Formulario de radicación de documentos de Yohana Rodríguez Velasco a CAFESALUD E.P.S. en el régimen de salud, fechado el día 21 de diciembre de 2004 (Cuaderno 3 - Folio 22) 4.2.5. Copia del contrato sindical de prestación de servicios entre ANTHOC (Seccional Bucaramanga) y el Hospital Ramón González Valencia (Cuaderno 3 - Folios 32 al 35) 4.2.6. Certificación de ANTHOC en la que consta que la señora Yohana Rodríguez laboró en el Hospital Ramón González Valencia entre el 1 y el 7 de octubre de 2004, realizando cinco turnos (Cuaderno 3 - Folios 37 y 38) II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Primera instancia Mediante Sentencia del treinta (30) de noviembre de 2004, el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bucaramanga decidió conceder de manera transitoria la tutela promovida por la señora Yohana Rodríguez Velasco contra el Hospital Universitario Ramón González Valencia, por la violación a sus derechos constitucionales como mujer en estado de gestación.

El juzgado consideró que aparecía probado dentro del expediente que: (1) la peticionaria, al momento del despido, se encontraba en período de gestación; (2) el despido se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales; (3) el empleador conocía con anterioridad el estado de gestación de la trabajadora pues no se desvirtuó tal notificación por parte del empleador; (4) no se argumentó ninguna otra causal para que fuera despedida la peticionaria y que (5) la señora Rodríguez es una mujer que depende de su salario para vivir y es una madre soltera que será madre cabeza de familia.

Estos elementos fácticos, de acuerdo con el juzgador de instancia, no fueron desvirtuados o siquiera controvertidos por el hospital. En consecuencia, ordenó al representante legal del accionado, reintegrar a la actora a su labor de auxiliar de enfermería o a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas o mejores condiciones.

Adicionalmente, el juzgador de primera instancia ordenó al hospital cancelar los salarios debidos a la accionante por el tiempo que estuvo sin laborar, con ocasión de la terminación del contrato; y con respecto a la eventual indemnización por despido ilegal y las posibles prestaciones sociales adeudadas a la peticionaria, señaló que ésta debía acudir ante la jurisdicción ordinaria para solucionar dicho conflicto.

2. Impugnación La impugnación fue presentada por el gerente (E) del hospital demandado. En su escrito, el censor anota que la señora Rodríguez no se encontraba afiliada a la organización sindical ANTHOC y que, por lo tanto, no ha prestado sus servicios en la modalidad de contrato sindical, razón por la cual no tiene ni ha tenido vínculo laboral con esta organización. Al respecto anexó un certificado de esta asociación que corrobora su afirmación (Cuaderno 2 - Folio 49) El representante legal del hospital anota que no se encuentra en la hoja de vida de la contratista, ningún examen de laboratorio o comunicación escrita de la señora Rodríguez donde conste que se encuentra embarazada y, asegura que el hospital no fue informado del estado de gestación de la peticionaria, durante la vigencia del último contrato de prestación de servicios celebrado, el cual tenía una vigencia del 1 al 31 de Julio de 2004 y que no fue renovado.

El gerente del hospital reiteró que la señora Rodríguez Velasco tenía la obligación de estar afiliada a un sistema de pensiones y de salud, por ser persona natural al servicio del hospital e insistió en que no existía subordinación o dependencia de la peticionaria respecto de esta institución.

3. Segunda instancia 3.1. Oposición de la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia.

Mediante auto del doce (12) de enero de 2005, la Magistrada Ponente de la Sala de Familia del Tribunal Superior de Bucaramanga, decidió vincular a la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC) al proceso de tutela, teniendo en cuenta que al interior del mismo se hicieron varias referencias a dicha entidad.

En el auto, la Magistrada consideró que el accionado debía informar si fue encargado de entregar dinero a la señora Yohana Rodríguez Velasco (como aparece en el proceso) por el período laborado entre el 1 y el 7 de octubre de 2004.

Dentro del término señalado, el Presidente de ANTHOC señaló que la organización sindical no tiene ningún vínculo laboral con la señora Rodríguez Velasco, y que aquélla no se encuentra afiliada a la asociación. Sin embargo, sostuvo que la peticionaria laboró cinco turnos en el mes de octubre de 2004, los cuales fueron cancelados por el hospital a ANTHOC para que a través del contrato de intermediación laboral, le fueran entregados a la trabajadora.

Finalmente, el Presidente de ANTHOC señaló que la accionante prestaba sus servicios directamente al hospital y era contratada por turnos, y por períodos a término fijo no superior a un mes.

3.2. Decisión en segunda instancia. La sentencia en segunda instancia fue proferida por la Sala Civil - Familia del Tribunal Superior de Bucaramanga el día 20 de enero de 2005. En ésta, se decidió revocar la Sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bucaramanga y declarar improcedente la acción de tutela promovida contra el Hospital Ramón González Valencia y la asociación sindical ANTHOC.

El ad-quem consideró que no estaba adecuadamente probado en el proceso que al momento de realizarse el despido de la accionante, el hospital conociera de su estado de embarazo, ni que tampoco la terminación de su vínculo contractual se hubiese producido con ocasión de estado de gestación en el que se encontraba. Por esta razón, la acción de tutela resulta improcedente en el presenta caso, y debe la accionante acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para solucionar esta controversia.

De igual forma, se señaló que aun cuando se vinculó oficiosamente a ANTHOC, no se encontró que dicha asociación haya vulnerado derecho alguno a la demandante, puesto que tanto ella como la organización sindical reconocieron que

no existía ningún vínculo laboral entre las mismas.

III. CONSIDERACIONES 1. Competencia. Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico. En el presente caso se trata de establecer si a la demandante, le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la protección constitucional especial a la maternidad por parte del Hospital Universitario Ramón González Valencia y la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC), al no permitir que en el mes de octubre de 2004, la accionante continuara prestando su labor como auxiliar de enfermería en el referido hospital, presuntamente por su condición de mujer en estado de gestación.

Con el propósito de resolver este problema jurídico, la Corte reiterará su jurisprudencia relativa a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embaraza y la protección constitucional especial de la cual goza en el ordenamiento jurídico colombiano, incluso cuando media un contrato a término definido. Sin embargo, tal protección no es absoluta y requiere el cumplimiento de unas reglas de procedibilidad que serán reiteradas antes de analizar el caso concreto.

3. Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - Protección Constitucional especial. Reiteración de jurisprudencia. En reiterada jurisprudencia [1] , esta Corporación ha destacado la especial protección constitucional que tiene la mujer durante la gestación y dentro del periodo de lactancia, por cuanto, debido a las particulares condiciones en que se encuentra en esta etapa, puede ser objeto de violaciones no solamente de sus derechos fundamentales, sino también de los del nasciturus .

En efecto, en la sentencia T-373 de 1998 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), se dijo: “ En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43).

[2] Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P. art. 42)” .

De igual forma, en la sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) la Corte sostuvo que: “ (...) la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.” Ahora bien, tratándose de la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, este Tribunal ha establecido que ese solo hecho no es motivo suficiente para legitimar la decisión del empleador de no renovar su contrato, por lo que no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación. Según la Corte, los principio de estabilidad y primacía de la realidad, en cuento le generan a la trabajadora una expectativa cierta y fundada a mantener su empleo cuando ha observado las condiciones del contrato, impiden que la desvinculación pueda quedar al arbitrio del empleador, máxime si aquella se encuentra en una condición de debilidad manifiesta, como es el estado de embarazo.

Con base en este criterio de interpretación, la Corporación ha venido sosteniendo que hay lugar a ordenar el amparo constitucional del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, cuando se establezca que la no renovación del contrato es consecuencia directa del estado de gravidez y que no obedece a una causal objetiva y relevante que lo justifique [3] ;

circunstancia ésta que se determina cuando a pesar de la expiración del plazo subsisten las causas que le dieron origen al contrato. En el caso contrario, es decir, cuando se logra establecer que la causa de la desvinculación no es el embarazo de la actora sino un motivo de fuerza mayor o plenamente justificado, no hay lugar a conceder la protección solicitada en sede de tutela, debiendo recurrir la actora a las vías ordinarias de defensa. Sobre el particular, dijo la Corte en la Sentencia T-426 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), lo siguiente:

(...). Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación"

[4] . Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo."

4. Procedencia de la tutela como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos fundamentales originados de la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - Requisitos que deben demostrarse. Reiteración de Jurisprudencia.

Por regla general [5] , la tutela no es el instrumento idóneo para lograr el reintegro al cargo que se estaba desempeñando, ante la existencia de otros medios de defensa judicial.

Sin embargo, dada la especial protección que garantiza la norma de normas a la mujer en estado de gestación y dentro de los tres meses siguientes al parto, esta Corporación ha sostenido que, excepcionalmente procede el amparo constitucional como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales originados de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, con la demostración de los siguientes requisitos: (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (3) que el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; (4) que el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (5) que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.

5. El caso concreto Como ya se dijo, en el presente caso se trata de establecer si a la demandante le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, trabajo y protección constitucional especial a la maternidad por parte del Hospital Universitario Ramón González Valencia y la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC), al no permitir que en el mes de octubre de 2004, la accionante continuara prestando su labor como auxiliar de enfermería en el referido hospital, presuntamente por su condición de mujer en estado de gestación.

A continuación, la Corte verificará el cumplimiento de las reglas de procedibilidad de la acción de tutela en este caso, que claramente se enmarca dentro de la controversia acerca de la protección de los derechos fundamentales originados de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

De entrada, la Sala advierte que en el caso concreto, el primero de los requisitos de procedibilidad de la tutela estaría adecuadamente cumplido, lo cual significa que la desvinculación de la señora Rodríguez Velasco se produjo durante su embarazo. La Sala llega a esta conclusión puesto que obra prueba en el expediente -en la ecografía pélvica practicada a la peticionaria- de que el día 13 de septiembre de 2004, la accionante tenía siete semanas y seis días de embarazo, teniéndose como fecha probable de la concepción, el día 19 de julio de 2004 (Cuaderno 2 - Folio 11). En consecuencia, teniendo en cuenta que la desvinculación del hospital se produjo en los primeros días del mes de octubre de 2004, es forzoso concluir que en el momento en el que la señora Rodríguez dejó de prestar sus servicios al hospital, se encontraba en período de gestación.

Ahora bien, con respecto a la segunda regla trazada por esta Corporación que exige, como condición de procedibilidad de la acción de tutela, que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la trabajadora, la Corte considera que tal circunstancia no aparece probada debidamente dentro del expediente, razón por la cual la tutela no está llamada a prosperar en el presente caso.

La Sala llega a esta conclusión teniendo en cuenta que no hubo manifestación escrita de la señora Rodríguez Velasco en la que informara al hospital de su estado de embarazo. Sin embargo, tampoco se logró demostrar tal situación a través de otros medios de convicción, como sería el hecho notorio, pues al momento de la desvinculación, la peticionaria tenía sólo 11 semanas de embarazo lo cual hacía imposible que hubiese una evidencia física del estado de gestación de la señora Rodríguez. Además, cabe recordar en este punto, que en la contestación de la acción de tutela y en la impugnación al fallo de primera instancia, las directivas del hospital negaron enfáticamente que de manera verbal, la señora Rodríguez hubiese manifestado que se encontraba en estado de embarazo. Ello significa que tampoco hubo confesión respecto de este hecho por parte de las directivas del hospital.

Adicionalmente, vale la pena señalar que al momento en el que la accionante tuvo conocimiento de su estado de gestación, no se encontraba trabajando en el hospital, pues de acuerdo con la declaración que rindió ante el juez de segunda instancia (Cuaderno 3 - Folio 7) y con el certificado del tiempo laborado y el cargo desempeñado expedido por el hospital accionado, en el año 2004 la señora Rodríguez trabajó desde el 1 de enero hasta el 31 de julio y posteriormente trabajó desde el 1 al 7 de octubre de 2004 (Cuaderno 2 - Folios 12 y 13). Esto significa que durante los meses de agosto y septiembre, la accionante no trabajó en el hospital, y fue precisamente el día 7 de septiembre, la fecha en la cual tuvo conocimiento de su estado de gestación. Además, el hecho de que la señora Rodríguez Velasco no hubiese trabajado durante dos meses en el hospital indica que la relación entre aquélla y el hospital era una relación precaria dada su falta de continuidad, todo esto sin perjuicio de lo que posteriormente decida la jurisdicción laboral ordinaria, que es la jurisdicción competente para resolver las diferencias entre la señora Rodríguez Velasco y el hospital universitario.

El hecho de que no aparezca acreditado en el proceso que el hospital conocía el estado de embarazo de la peticionaria, hace imposible el cumplimiento del siguientes requisitos de procedibilidad de la tutela en este caso, en particular aquél que señala que la desvinculación debe ser una consecuencia del embarazo y por ende debe estar directamente relacionada con una razón objetiva y relevante que lo justifique, pues si no pudo probarse el conocimiento del estado de gestación de la peticionaria por parte del hospital, mucho menos que el despido se debió a esta causa que era desconocida por sus directivas. La Corte tampoco analizará los demás requisitos, teniendo en cuenta que en reiterada jurisprudencia ha señalado que es indispensable que se cumplen la totalidad de los criterios necesarios para que proceda la protección de los derechos a través de la tutela, en este tipo de asuntos.

Finalmente, tal y como lo señaló el ad-quem , tampoco encuentra la Sala que la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social, Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC), a quien se vinculó oficiosamente como accionado a este proceso, haya violado derecho fundamental

alguno, pues tanto la accionante como ANTHOC coincidieron en que no los une ningún vínculo jurídico, que hiciera procedente la tutela frente a esta entidad.

En consecuencia, la Corte confirmará el fallo proferido Sala Civil - Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga que decidió declarar improcedente la acción de tutela promovida contra el Hospital Universitario Ramón González Valencia, al cual fue vinculado como demandada la asociación sindical ANTHOC.

IV. 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, RESUELVE Primero. CONFIRMAR la Sentencia del veinte (20) de enero de dos mil cinco (2005) proferida por la Sala Civil - Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga que decidió declarar improcedente la acción de tutela promovida contra el Hospital Universitario Ramón González Valencia, al cual fue vinculado como demandada la asociación sindical ANTHOC.

Segundo. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL HACE CONSTAR:

Que el H. Magistrado doctor HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, no firma la presente sentencia, por encontrarse en comisión de servicios en el exterior.

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ SECRETARIA GENERAL [1] Ver entre otras, las sentencias: T-232/99, T-315/99, T-902/99, T-375/00, T406/00, T-899/00, T-1473/00, T-040A/01, T-154/01, T-231/01, T-255A/01, T-352/01 y T-367/01.

[2] Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejía); ST-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); ST-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); SC-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

[3] Ver, entre otras, las Sentencias T-426 de 1998, T-375 de 2000, T-1209 de 2001. [4] Ibídem. [5] Sobre este punto, pueden verse las sentencias SU-250/98, T-576/98, T-546/00, T-1010/00 y T-1755/00.

**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.