COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/234/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/234/10
Expediente	—
Fecha	2010-03-26
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dra MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- —

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Ver el texto completo.

Texto completo

T-234-10 Sentencia T-234/10 Sentencia T-234/10 Referencia: expediente T-2515554 Acción de tutela instaurada por Daniel Orlando Arias contra la Industria Farmacéutica S.A. Productos Roche S.A.

Magistrada Ponente: Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil diez (2010) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Maria Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Cuarenta y Siete Civil Municipal y Trece Civil del Circuito, ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Daniel Orlando Arias, contra la Industria Farmacéutica S.A. Productos Roche S.A.

Por guardar unidad de materia, la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, de 25 de Enero de 2010, dispuso ordenar la acumulación de los procesos T- 2501763, T-2515554, T-2503481, T-2518534 y T-2510141 para que fueran fallados en una sola sentencia. Sin embargo, analizados los hechos, la Sala Primera de Revisión consideró que si bien la temática contenida en dichos expedientes era similar, existían elementos que singularizaban la situación fáctica y no permitían por lo tanto que fuesen fallados en una misma sentencia, razón por la cual se ordenó su desacumulación mediante Auto del 5 de febrero de 2010.

I. ANTECEDENTES Actuando a través de apoderado judicial, el señor DANIEL ORLANDO ARIAS CASTIBLANCO formuló acción de tutela contra la empresa Industria Farmacéutica S.A.

Productos Roche S.A. por la supuesta violación de sus derechos al trabajo, mínimo vital y protección reforzada a las personas con discapacidad.

1. Hechos Son presentados de la siguiente forma en la demanda: - El señor DANIEL ORLANDO ARIAS CASTIBLANCO, suscribió con la empresa accionada contrato a término indefinido desde 1 de noviembre de 2001 en el cargo de representante de ventas.

- El 16 de julio de 2009, INDUSTRIA FARMACEUTICA S.A. - PRODUCTOS ROCHE S.A., decidió dar por terminado el contrato “despidiéndolo injustamente, no obstante que él se encontraba incapacitado debido a su padecimiento de salud - ARTRITIS GOTOSA -, razón por la que estuviera incapacitado médicamente durante los días 2 al 4, del 5 al 11 y desde el 15 al 24 de julio”.

- Señala la demanda, que la incapacidad médica otorgada al accionante a partir del 16 de julio de 2009, obedeció a que tuvo que ser intervenido quirúrgicamente para practicársele reemplazo total de rodilla derecha debido al pronostico médico consiste en una “ gonartrosis” o artrosis de rodilla”.

- Considera la apoderada, que al no solicitarse el permiso del Ministerio de la Protección Social y del Trabajo, se infringieron los derechos al debido proceso, trabajo, igualdad y mínimo vital de su poderdante, en tanto es persona en estado debilidad manifiesta, que padece una enfermedad degenerativa que le afecta la movilidad de las rodillas y que al momento de ser despedido se encontraba claramente enfermo. Solicita del juez constitucional el reintegro a un cargo acorde con su situación de salud.

2. Pruebas allegadas al proceso Se anexaron las siguientes pruebas relevantes para la decisión: - Fotocopia de la cédula del señor Daniel Orlando Arias Castiblanco.

- Copia de la liquidación de prestaciones sociales al día 16 de julio de 2009, efectuada por la accionada a nombre del accionante. - Cita médica de control fechada el 15 de julio de 2009.

- Incapacidades médicas otorgadas al accionante. - Poder otorgado a la apoderada para actuar en esta tutela 3. Intervención de la entidad accionada Durante el término de traslado, el representante de la INDUSTRIA FARMACÉUTICA S.A. — PRODUCTOS ROCHE S.A.- solicitó la improcedencia de la demanda de tutela luego de considerar que “nunca se violó derecho alguno toda vez que el empleador no tuvo conocimiento del estado en que se encontraba el accionante”. Indica que el accionante asistió a un almuerzo de la Compañía el día 16 de julio de 2009, fecha en la cual se le notificó su despido, por lo que se infiere que no estaba médicamente incapacitado.

4. Sentencias objeto de revisión El fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Cuarenta y Siete Civil Municipal de Bogotá, negó las pretensiones del accionante luego de sostener que el amparo de tutela procede siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos, a menos que se utilice como medida transitoria y tendiente a evitar un perjuicio irremediable.

Anota que es evidente en este caso “ el fracaso de la acción deprecada, pues la naturaleza de la tutela indica su procedencia única y exclusivamente cuando se carece de otro medio de defensa judicial, ya que de lo contrario, el Juez de tutela vulneraría los principios de autonomía e independencia de la función jurisdiccional.” Agregó el fallo que le asiste razón a la entidad demandada cuando afirma, que no se cumplió el protocolo adecuado para comunicar al empleador las enfermedades que padecía el accionante, lo cual evidencia que no se encontraba incapacitado al momento de su despido.

El accionante impugnó el fallo anterior aduciendo lo siguiente: 1. Al momento del despido era urgente someterse a una cirugía, la que no podía financiar sin los beneficios de salud de que gozaba.

2. Que la incapacidad se la dieron el 15 de julio de 2009, la prorrogaron y le advirtieron que era urgente el trasplante de rodilla, programado para el 4 de agosto de 2009.

3. Es cierto, que con mucha dificultad para caminar, asistió a un almuerzo con médicos del Instituto de Cancerología, el 16 de julio de 2009, porque era una reunión de “agradecimiento por el desempeño de su labor”. Sin embargo, tal circunstancia, en nada incide en la manera como fue despedido por cuanto era de público conocimiento, especialmente para los directivos de la empresa, su precario estado de salud.

La sentencia de segunda instancia, proferida por el Juzgado Trece Civil del Circuito de Bogotá, confirma las anteriores consideraciones y agrega que el accionante no se encuentra " incurso en el supuesto del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 por cuanto no tiene subordinación ni indefensión respecto a la entidad accionada, toda vez que desde el 16 de julio de 2009 ya no se encuentra laborando para dicha entidad".

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Corte es competente de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, y el Decreto 2591 de 1991, para revisar el presente fallo de tutela.

2. Problema jurídico La Corte debe determinar si la desvinculación laboral del señor Daniel Orlando Arias Castillo, constituye una vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, en cuanto el despido ocurrió mientras se encontraba incapacitado.

3. Tutela contra particulares Como prolegómeno a este caso, la Sala quiere precisar una de las razones expuestas por la sentencia de segunda instancia para negar el amparo solicitado, referida al hecho de que el accionante no se encuentra en estado de subordinación e indefensión frente a la entidad accionada por cuanto dejó de trabajar el día 16 de julio de 2009, fecha en que se produjo su desvinculación de la entidad accionada.

Al respecto valga recordar, que d e acuerdo al numeral 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la tutela procede contra particulares cuando el accionante se encuentre en situación de subordinación o indefensión.

La jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que en relaciones típicas de subordinación como las de los trabajadores respecto de los empleadores, procede la acción de tutela incluso cuando la relación laboral ha terminado, como en el presente caso, pero la vulneración o amenaza de derechos fundamentales se produjo en el contexto de dicha relación. En sentencia SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), que se reitera esta vez la Corte sostuvo que " aunque para el momento del ejercicio de la acción, el demandante no era ya empleado de la Corporación, el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo dentro del marco de la terminación de una relación que, por ser laboral, debe considerarse de suyo subordinante para el trabajador.

Luego, las razones expuestas por el juez de segunda instancia no tienen ningún asidero en la jurisprudencia de esta Corporación en donde hay criterios suficientemente decantados al respecto.

4. Estabilidad laboral reforzada en los casos de personas en estado de debilidad o enfermedad . Reiteración de jurisprudencia. Según lo ha entendido la jurisprudencia constitucional, [1] no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas –por la debilidad manifiesta en que se encuentran.

En el ordenamiento colombiano, este tipo de protección reforzada ha sido previsto (tanto a nivel legislativo como a nivel jurisprudencial) para las personas que se encuentran en condición vulnerable o de debilidad manifiesta, pues en tales casos, la protección de sus derechos, salvo circunstancias excepcionales, se encuentra por encima de los intereses del empresario, en virtud de los mandatos de especial protección contenidos en los artículos 13 y 47, y el principio de solidaridad social.

[2] La procedencia del amparo en estos casos, está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado. Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la motivación de la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. En consecuencia, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el hecho de que un empleador despida sin justa causa, y sin permiso del

Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho.

[3] En un caso de similares supuestos, esta misma Sala ha precisado las sub reglas aplicables en aquellos casos en que las empresas privadas no atienden el cometido de proteger los derechos fundamentales de personas enfermas o en estado de debilidad manifiesta. Dijo así el fallo mencionado:

“Esta Sala de manera enfática reitera varias subreglas que no pueden soslayar permanentemente los patronos cuando están en la obligación de proteger los derechos de las personas en estado de debilidad manifiesta por enfermedad, incapacidad o invalidez:

(i) la doctrina constitucional indica que el juez constitucional debe proteger por la vía del amparo de los derechos a la igualdad, trabajo y mínimo vital a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones han sufrido accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral;

(ii) la Corte ha reiterado que la desvinculación de esa manera, configura una discriminación, cuando el motivo que la causa fue en realidad el estado de salud del accionante, razón por lo cual, para proceder a ella resulta necesario obtener autorización del Ministerio del Trabajo;(iii) en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio despedir a un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, caso en el cual procede la tutela como mecanismo de protección;

(iv) para justificar este tipo de despido no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa;

(v) el empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.” (Expediente T- 2510141).

5. Caso concreto El peticionario informa que trabajó para la industria Farmacéutica S.A. Productos Roche S.A. como representante de ventas desde noviembre de 2001 hasta el 16 de julio de 2009, fecha en la que fue despedido sin tener en cuenta que estaba incapacitado y en estado de debilidad manifiesta, y sin que se hubiera solicitado autorización del Ministerio del Trabajo. La empresa accionada alega que desconocía la incapacidad sufrida por el accionante, y por ello, se abstuvo de recurrir al permiso de la oficina laboral para despedirlo. Las sentencias que deben revisarse asumieron estas posiciones en sus respectivos fallos: la primera instancia sostiene que el accionante tiene otro mecanismo de defensa judicial, y la providencia de segundo grado aduce que como el accionante ya no se encuentra trabajando para la Industria Roche no tiene relación de subordinación con la misma, razón para negar el amparo pedido.

A la luz de lo anterior, la Sala tutelará los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad del señor Daniel Orlando Arias Castiblanco por encontrar la confluencia de los siguientes elementos:

1. Está probada la debilidad manifiesta del peticionario para la época del despido, por lo cual amerita una especial protección. Las razones aducidas por la empresa en relación con el desconocimiento que tenía de la situación de incapacidad del señor Arias son de plano desechadas por esta Sala porque cuando se produjo el despido, el accionante tenía una incapacidad médica producto de una enfermedad histórica y consecuencia de reiteradas incapacidades que en el mes de julio se prorrogaron por dos ocasiones, una de las cuales cubrió el periodo en el cual fue despedido.

A folios 29 a 31 del expediente, se advierten dos circunstancias relevantes para esta decisión: 2. Del registro de incapacidades se constata que todas se concedieron durante la relación laboral, luego no podía la accionada alegar que desconocía el estado de salud de su trabajador cuando una de las prórrogas de la incapacidad se había dado del 5 a 11 de julio de 2009 y la siguiente del 15 al 24 del mismo mes y año, además de que en el mes de junio hubo también dos incapacidades según lo muestra el siguiente cuadro de la historia clínica.

HISTORIAL DE INCAPACIDADES Identificación Afiliado: 79.290.723 Nombres Incapacidad Fecha Inicio Fecha Termino DANIEL ORLANDO Origen ARIAS Duración CASTIBLANCO Clasificación 9058919 19/05/2003 21/05/2003 eG 3 INICIAL 8310408 22/06/2004 26/06/2004 EG 5 INICIAL 8320754 01/07/2004 25/07/2004 EG 25 PRÓRROGA 8331865 26/07/2004 30/07/2004 EG 5 PRÓRROGA 8334420 31/07/2004 14/08/2004 EG 15 PRÓRROGA 8573366 04/10/2005 05/10/2005 EG 2 INICIAL 8575241 06/10/2005 08/10/2005 EG 3 PRÓRROGA 8703733 29/03/2006 22/04/2006 eG 25 INICIAL 8717170 23/04/2006 27/04/2006 EG 5 PRÓRROGA 8867468 23/10/2006 25/10/2006 EG 3 INICIAL 8871252 26/10/2006 28/10/2006 EG 3 PRÓRROGA 10089782 28/03/2007 16/0412007 eG 20 INICIAL 10099336 17/04/2007 28/04/2007 EG 12 PRÓRROGA 10454510 01/04/2008 04/04/2008 EG 4 INICIAL 10456884 07/04/2008 09/04/2008 EG 3 PRÓRROGA 10466268 10/04/2008 14/04/2008 EG 5 PRÓRROGA 10725936 10/11/2008 12/11/2008 EG 3 INICIAL 10775051 03/12/2008 04/12/2008 EG 2 INICIAL 12144443 16/06/2009 17/06/2009 EG 2 INICIAL 12177017 26/06/2009 27/06/2009 EG 2 INICIAL 12198119 02/0712009 04/07/2009 eG 3 PRÓRROGA 12203135 05/07/2009 11/07/2009 EG 7 PRÓRROGA 12280185 15/07/2009 24/07/2009 EG 10 PRÓRROGA 12335297 25/07/2009 03/08/2009 EG 10 PRÓRROGA 12400496 06/08/2009 30/08/2009 eG 25 PRÓRROGA Aún si se aceptara que la entidad no tenía conocimiento de la última incapacidad, lo que es bastante improbable, la excusa de la ignorancia de la incapacidad para ese día, aducida por la empresa, simplemente no se ajusta a los cánones de la jurisprudencia de este Tribunal, donde se ha dispuesto que para efectos de determinar la eficacia de un despido desde el punto de vista de la labor del juez constitucional, resulta irrelevante si éste se efectuó o no durante la incapacidad laboral. Entonces, aunque no exista una incapacidad debidamente ordenada por el médico tratante, es igualmente ineficaz el despido de un trabajador en circunstancia de debilidad manifiesta por su delicado estado de salud, si no se acredita una causal objetiva de despido y la autorización del inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

[4] Justo en relación con este punto, vale la pena insistir en que frente a los casos de estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que se encuentran enfermas, la Corte Constitucional ha sostenido que deben hacerse valer los principios laborales mínimos contenidos en el artículo 53 superior y en tal sentido, es preciso garantizar la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas. La enfermedad del accionante era un hecho notorio en la empresa; la misma entidad había otorgado infinidad de incapacidades por el mismo motivo, y por ende, alegar un desconocimiento de la situación de enfermedad de uno de sus trabajadores, es endilgarse también una responsabilidad en el manejo de personal de la empresa.

2. Se constató [5] igualmente que la entidad pagó el 24 de noviembre de 2009, las incapacidades comprendidas entre el 15 y el 24 de julio, con lo que se deduce que en sus archivos sí existía la constancia de que la incapacidad se prorrogó desde el 15 de julio de 2009.

Todo lo anterior lleva a esta Sala a confirmar su jurisprudencia en torno a la cual, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente.

De este modo, para efectos de este fallo de tutela, es claro que el despido se produjo sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales indicados y por tanto, debe concederse la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

[6] La Sala abunda su decisión señalando que no comparte los argumentos de los jueces de instancia, en el sentido de considerar que la presente acción es improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad previsto en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

Por el contrario, en sentir de la Corte, la acción de tutela instaurada, es procedente, toda vez que aunque en el presente caso existen otros medios de defensa judicial para controvertir la decisión de la empresa Roche de dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el accionante, a luz de los hechos que fundamentan la acción interpuesta, dichos medios no son idóneos para proteger los derechos invocados.

[7] En efecto, se encuentra probado que el accionante se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta, pues su estado de salud está disminuido como consecuencia de la cirugía de rodilla y los problemas que padece de salud que lo aquejan desde hace varios años.

Así mismo, de conformidad con el escrito de tutela, se encuentra probado que la terminación de su contrato de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y a la salud, debido a que se produjo su desafiliación del Sistema de Salud y, en esa medida, no ha recibido la atención médica que requiere.

En este sentido, a juicio de la Sala, las actuales condiciones del accionante son razones suficientes para estimar que la exigencia de adelantar un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria a fin de obtener su reintegro a la sociedad accionada, no es razonable y proporcionada si se tiene en cuenta que su cumplimiento derivaría en la prolongación injustificada de su situación de vulnerabilidad. Es por ello que esta Sala concluye, que debido a la situación en que se encuentra el peticionario, dado el carácter sumario de la acción de amparo frente a los medios ordinarios de defensa judicial, en el presente caso la acción de tutela es el mecanismo judicial idóneo y eficaz para resolver la protección de los derechos invocados.

De este modo, queda demostrado que la acción incoada por Daniel Orlando Arias sí satisface el requisito de subsidiariedad . En virtud de lo expuesto, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Industria Farmacéutica S.A.

Productos Roche S.A . Este amparo se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer con carácter definitivo la procedencia del reintegro. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta.

[8] Por todo lo expuesto, la Sala Primera de Revisión, revocará los fallos de instancia y en su lugar concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante. En consecuencia, ordenará a la empresa INDUSTRIA FARMACEUTICA S.A. — PRODUCTOS ROCHE S.A.- por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, le pague a Daniel Orlando Arias (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar;

(ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud;

(iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, desde la notificación de la presente providencia y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, le deberá pagar a Daniel Orlando Arias Castiblanco. Además, le advertirá al actor que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos de la orden mencionada.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por los Juzgados Cuarenta y Siete Civil Municipal y Trece Civil del Circuito, ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Daniel Orlando Arias, contra la Industria Farmacéutica S.A. Productos Roche S.A. En consecuencia, procede a CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Daniel Orlando Arias.

Segundo.- ORDENAR a la empresa INDUSTRIA FARMACEUTICA S.A. — PRODUCTOS ROCHE S.A.- que, si aún no lo ha efectuado, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, le pague a Daniel Orlando Arias (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar;

(ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud;

(iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, desde la notificación de la presente providencia y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, le deberá pagar a Daniel Orlando Arias Castiblanco una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo.

Tercero.- ADVERTIR al señor DANIEL ORLANDO ARIAS que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

Cuarto.- LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[2] T-812 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño). [3] T-812 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño). [4] En el mismo sentido T-554 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[5] Folio 31 del expediente. [6] T-125 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-554 de 2009(M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-603 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), entre otras.

[7] Sobre la procedibilidad de la acción de tutela por ineficacia de los medios ordinarios de defensa judicial, se puede consultar las sentencias T-297 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) y T-765 de 2008 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

[8] Véase, Sentencia, T-216 del 27 de marzo de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.