COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/909/02

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/909/02
Expediente	—
Fecha	2002-10-25
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- /Mujer Trabajadora Embarazada
- Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

Texto completo

T-909-02 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-909/02 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos especiales MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA - Protección laboral /MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Estabilidad laboral MUJER EMBARAZADA - Protección eficaz DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Protección constitucional especial Reiteración de jurisprudencia Referencia:

expediente T-614590 Acción de tutela instaurada por Paola Andrea Delgado Arias contra Impulso y Mercadeo S.A. Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., veinticinco (25) de octubre de dos mil dos (2002).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado 12 Civil Municipal de Cali, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Paola Andrea Delgado Arias contra Impulso y Mercadeo S.A.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos y fundamentos de la solicitud de amparo Paola Andrea Delgado Arias interpuso acción de tutela contra Impulso y Mercadeo S.A. por considerar que dicha empresa le ha vulnerado sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida y a la protección a la maternidad.

Relata que el 9 de junio de 1999 suscribió contrato de trabajo por obra o labor contratada con Impulso y Mercadeo S.A. para desempeñarse como publicitadora y pactó un salario de $366.660, pagaderos quincenalmente, el cual se reajustó en el año 2001 en $467.859.

Desde que inició a laborar no se le ha renovado su contrato ni ha sido separada de su cargo. Precisa que el 22 de marzo de 2002 notificó al señor Rodolfo Reyes, Jefe de Personal de la empresa accionada, que para esa fecha contaba con seis semanas de embarazo, para lo cual presentó el respectivo certificado médico.

El 1º de abril de 2002 la empresa dio por terminado su contrato de trabajo, con fundamento en que la labor para la cual fue contratada había concluido el 30 de marzo de 2002, debido a que la actividad con el cliente UNILEVER ANDINA, empresa en la que se desempeñaba como publicitadora había finalizado.

Considera que con esta conducta la empresa accionada ha violado sus derechos fundamentales por cuanto no sólo omitió solicitar autorización al inspector de trabajo para despedirla sino que violó la prohibición legal de desvincular trabajadoras en estado de embarazo.

Solicita se ordene a la accionada reintegrarla al cargo que venía desempeñando en las mismas condiciones del contrato de trabajo. 2. Respuesta de la empresa accionada Impulso y Mercadeo S.A., por conducto de su representante legal, manifestó que el 9 de junio de 1999 se inició contrato de trabajo con la accionante “por el tiempo que dure la obra o labor contratada”.

Señaló que la trabajadora fue afiliada al sistema de seguridad social en Salud en la E.P.S. Comfenalco Valle, en riesgos profesionales en Colpatria, en pensiones al Seguro Social y a la Caja de Compensación Familiar Comfandi.

La actividad para la cual la accionante había sido contratada (Clave 18/04/00/ Unilever/Varela/ La fuente/ Impulso y Merchandising) terminó el 30 de marzo de 2002 por solicitud de la empresa contratada. Por tal motivo, el fundamento de terminación del contrato fue la finalización de la actividad para la cual fue contratada y no el embarazo.

3. Pruebas Con la solicitud de tutela la actora anexó: 1. El contrato individual de trabajo “a duración determinada por tiempo que dure la obra o labor” celebrado el 9 de junio de 1999.

[1] 2. La comunicación del 1 de abril de 2002, suscrita por el Gerente de Servicios de Impulso y Mercadeo S.A., dirigida a la accionante que dice:

“Con la presente nos permitimos informarle que su Contrato de Trabajo de acuerdo con la Ley 50 de 1990 Artículo 5 Numeral 1 Literal d). Termina el día 30 de marzo de 2002, lo anterior a que finalizó la actividad 18/04/00 UNILEVER /VARELA /LA FUENTE /IMPULSO MERCHANDISING; de nuestro Cliente UNILEVER ANDINA, en el que usted desempeñaba el cargo de PUBLICITADOR.” [2] 3. La prueba del estado de embarazo de la accionante de fecha 21 de marzo de 2002, expedida por el laboratorio de la Clínica Comfandi Tequendama y con la constancia de haber sido recibida por el empleador el 22 de marzo de 2002.

Por su parte, la empresa accionada acompañó a su contestación la reproducción de varios mensajes de correo electrónico entre las empresas UNILEVER e IMPULSO Y MERCADEO (IML) [3] y el listado de las personas que continúan como publicitadores en cada ciudad, en el cual no se encuentra la accionante.

4. Decisión judicial objeto de revisión El Juzgado 12 Civil Municipal de Cali, mediante sentencia del 24 de mayo de 2002, denegó el amparo constitucional por considerar que la accionante no instauró la tutela como mecanismo transitorio ni tampoco "demostró que la vida del infante que está por nacer o la de la madre esté en peligro."

Para el juez de instancia, como la accionante en el escrito de tutela no hizo referencia a su situación familiar, debe inferirse que ella no es una madre que por el hecho del embarazo haya quedado desamparada, por el contrario considera

que tiene a sus padres y a su esposo que cuentan cada uno con su respectivo hogar, por lo cual no encuentra demostrada la violación de algún derecho fundamental.

Señaló que la controversia planteada tiene que ver con la existencia o no de un fuero de maternidad, asunto que la jurisdicción ordinaria laboral es competente para dirimir, por lo que ante la existencia de otro medio de defensa judicial la tutela resulta improcedente.

La accionante impugnó el fallo, pero de forma extemporánea, razón por la cual no se dio trámite al recurso. II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Problema Jurídico Debe la Sala analizar si la decisión de la empresa accionada de despedir a la tutelante, a pesar de conocer que se encontraba en estado de gravidez, ha violado sus derechos fundamentales y los de la criatura que está por nacer.

La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades [4] que la mujer en embarazo “conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado” [5] . Esta conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

La especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, tiene un énfasis particular en el ámbito laboral, como quiera 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” [6] . Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón.

En la sentencia T-778 de 2000 [7] , esta Corporación consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada de la siguiente forma:

a) La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de proteger a la mujer embarazada. Especialmente en el campo laboral, la trabajadora en embarazo tiene derecho a una "estabilidad laboral reforzada".

b) La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por ese hecho. Por consiguiente, la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo puede rebasar los límites legales y adquirir el rango constitucional.

c) Por lo anterior, el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido.

e) La procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad del empleo debe ser evaluado por el juez en cada caso concreto, analizando las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

f) El amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos: 1) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; 2) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; 3) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique; 4) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. 5) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

g) El arribo de la fecha de terminación del contrato a término fijo 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"(...).

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, la protección a la mujer embarazada exige que el despido deba declararse nulo.

[8] Esta Corporación ha señalado además que la mujer que se encuentra vinculada por una relación laboral durante el proceso de gestación de su hijo y luego del parto, goza de un tratamiento especial protector que la hace acreedora a “una serie de prestaciones y garantías configuradoras de una especie de fuero de maternidad [9] , y de ciertos beneficios, tales como “... el descanso remunerado de la mujer antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido, y una estabilidad laboral reforzada.” [10] Una de las formas en que se concreta el denominado fuero de maternidad es en la citada “estabilidad laboral reforzada” , a cargo del Estado y de la sociedad, como derecho constitucional fundamental, pues el despido injustificado durante el período de embarazo desconoce la dignidad humana de la trabajadora y constituye una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).

[11] Mediante la Sentencia C-470/97 la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el sentido de que "carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido".

Como consecuencia de este derecho de estabilidad reforzada del trabajo de la mujer embarazada, se restringe la autonomía de la voluntad contractual entre el empleador y su trabajadora, pues el acuerdo que pretenda poner fin a la relación laboral se encuentra subordinado a las normas constitucionales que rigen la materia y a la regulación laboral de orden público [12] .

Así pues, para que el empleador pueda efectuar el respectivo despido sólo lo puede hacer bajo el procedimiento fijado por la ley y únicamente por causales legales. Como lo ha señalado esta Corporación “si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal.” [13] De esta manera, la decisión de despido de la trabajadora en estado de gestación o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, se somete al cumplimiento de unos requisitos mínimos de procedibilidad, establecidos en la legislación laboral vigente [14] , en virtud, de una parte, de la protección constitucional reforzada de la cual es beneficiaria y, de otra, de la restricción misma a la autonomía de las partes dentro de la relación de trabajo que

exige como mínimo una autorización previa proferida por las autoridades del trabajo competentes –inspector del trabajo o en su defecto el alcalde municipal para las trabajadoras privadas y oficiales–, o una resolución motivada –del jefe respectivo de la empleada pública– con base en una justa causa legal, y a través de un trámite que dé lugar al goce efectivo del derecho al debido proceso de la trabajadora [15] .

Conforme lo ha señalado esta Corte [16] , el incumplimiento de esos requisitos abren paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo o la lactancia, y reclaman una mayor vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, que hacen que la decisión de desvinculación del empleo o terminación del contrato de trabajo resulte ineficaz, no sólo cuando la madre trabajadora esté disfrutando de los descansos remunerados por motivo del parto o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto (art. 241 C.S.T.), sino en cualquier momento de la gestación y época de la maternidad (art. 239 C.S.T), obligando a su reintegro con el pago de los emolumentos dejados de percibir y las indemnizaciones a que haya lugar.

Caso Concreto En el presente caso, la Sala advierte de las pruebas allegadas al expediente que desde el año de 1999 la accionante mantuvo un vínculo laboral con la empresa demandada, periodo en el cual el empleador no tuvo queja sobre la labor desarrollada por la trabajadora.

No existe duda que Impulso y Mercadeo S.A. fue notificada del estado de embarazo de la tutelante y que a pesar de ello decidió informarle mediante una comunicación del 1º de abril de 2002 que su contrato de trabajo había terminado el día anterior, esto es el 30 de marzo del mismo año, por haber finalizado la actividad para la cual fue contratada según lo dispuesto en el literal "d" del numeral 1º del artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

Empero, tanto la empresa accionada como el a-quo olvidaron que para despedir válidamente a Paola Andrea Delgado Arias, aquélla debió tramitar ante el funcionario competente el permiso que ordena la ley (Art. 239 C.S.T.). Esa omisión conforme se ha explicado hace que el despido sea ineficaz.

Analizados los mensajes de correo electrónico enviados entre UNILEVER y la sociedad demandada se advierte que el motivo por el cual se desvinculó a la trabajadora en embarazo fue un recorte de personal, ya que la actividad de publicitadora para la cual fue contratada la peticionaria se sigue brindando por la accionada.

En efecto, a folio 21 del expediente dijo Alexander Torres de UNILEVER a Elsi Herrera de Impulso y Mercadeo, el jueves 14 de marzo de 2002 a las 5:40 p.m., lo siguiente:

“Elsy: Después de realizado el ejercicio a nivel nacional de optimización de nuestro personal de punto de venta y de validar el análisis de cada cliente y cada zona, tenemos ya construido el nuevo establecimiento de personas que continuarán y obviamente la diferencia frente al número actual son las personas que deben salir .

Ya todos los gerentes y la fuerza de ventas conoce el tema pues el número fue validado directamente con la gran mayoría de ellos, sin embargo quisiera realizar las siguientes observaciones que me parecen importantes:

1. En el archivo anexo se encuentra el número DEFINITIVO aprobado para cada zona. 2. Este número incluye tanto publicitadores (mercaderistas) como publicitadores-monitores.

3. El número de supervisores y asesoras continuará transitoriamente sin modificaciones. 4. Todos los cambios empiezan a regir a partir del 1 de abril.

5. Es necesario recibir en la próxima semana el formato diligenciado con las nuevas rutas de campo, después del recorte del personal . 6. Es importante realizar la respectiva evaluación de desempeño del grupo actual para definir el nombre de las personas que salen y las que continúan en el grupo , conjuntamente con nuestra fuerza de ventas .

7. Es conveniente realizar una reunión con el grupo e informar las razones de la decisión que básicamente se sustentan en una realidad comercial que en este momento tenemos y es la de los operadores logísticas, que nos ha llevado a tener que contratar el recurso de forma directa con las grandes cadenas.

Elsy tu me diras que procedimiento debemos seguir o puntos tener en cuenta para dar un manejo con altura a la situación o bajamos de una vez la información a los distritos de IML, en total son cerca de 100 personas las que salen .

(Resaltado fuera de texto) El a-quo afirmó que la tutela era improcedente ante la existencia de otro medio de defensa judicial. Frente a esta afirmación la Sala reitera [17] que el otro instrumento judicial, excluyente de la tutela, al que hace referencia el artículo 86 de la Constitución, debe ser idóneo y eficaz , de modo que permita en el caso concreto y no en abstracto la protección inmediata de los derechos fundamentales en la misma forma y con efectos equivalentes al de la acción constitucional.

En este orden de ideas, es ineludible concluir que Impulso y Mercadeo S.A. sí violó los derechos a la igualdad, al trabajo, a la protección a la maternidad de la accionante y al mínimo vital de ella como de su hijo por nacer, quienes dependen para su subsistencia del salario que devengaba como empleada.

Como quiera que al encontrarse la actora, con ocasión de la decisión de la empresa accionada, sin asistencia médica y social ni medios económicos para procurarse una digna subsistencia, fueron expuestos tanto ella como el nasciturus a un perjuicio irremediable, poniendo en grave riesgo su salud y, en consecuencia su vida, más si se tiene en cuenta que a una mujer en estado de embarazo no le es fácil obtener un empleo. Entonces, no era la vía ordinaria un medio eficaz para la protección de dichas garantías, como lo sostuvo la funcionaria judicial de primera instancia.

A juicio de la Sala repugna al Estado social de derecho que bajo el pretexto de terminar un contrato de trabajo se afecte el interés superior del nasciturus que como lo ha señalado esta Corporación no puede considerarse como un ser aislado, por cuanto él es producto de la maternidad, de la familia y de la sociedad y estas circunstancias condicionan su existencia, en el sentido de que él evoluciona siempre respecto de ellas.

[18] Por lo anterior, al cumplirse todos los presupuestos para la procedencia de la tutela como mecanismo garante del principio de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, se revocará la sentencia objeto de revisión y conforme lo ha hecho en otras oportunidades esta Corporación, [19] ordenará a la representante legal de la empresa accionada que reintegre a la tutelante al empleo que ocupó hasta ser irregularmente despedida o a uno similar, sin solución de continuidad en la relación laboral, y que se le cancelen los salarios y prestaciones legales dejados de percibir debidamente indexados, haciéndole efectiva de manera especial la licencia de maternidad cuando a ello haya lugar, así como la indemnización de que trata el numeral tercero del artículo 239 del C.S.T., sin perjuicio de las demás acreencias laborales a que pueda tener derecho la trabajadora, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

De conformidad con lo ordenado en los artículos 485 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, s e remitirá copia de esta sentencia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que inicie la investigación y, si fuere el caso, sancione a la empresa Impulso y Mercadeo S.A, por la inobservancia de las normas sobre protección a la maternidad contenidas en el ordenamiento legal vigente.

DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero . REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 12 Civil Municipal de Cali y en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales invocados por Paola Andrea Delgado Arias y los de su hijo por nacer.

Segundo . ORDENAR a Elsie Charry de Herrera, o a quien haga sus veces como representante legal de la empresa Impulso y Mercadeo S.A. que dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de esta sentencia,

reintegre a la señora Paola Andrea Delgado Arias al empleo que ocupó hasta ser irregularmente despedida o a uno similar sin solución de continuidad, le cancele en el mismo término los salarios y prestaciones legales dejados de percibir, debidamente indexados, haciéndole efectiva de manera especial la licencia de maternidad cuando a ello haya lugar, así como la indemnización de que trata el numeral 3º del artículo 239 del C.S.T.; sin perjuicio de las demás acreencias laborales a que pueda tener derecho la trabajadora, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero . REMITIR copia de esta sentencia al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para lo de su competencia. Cuarto . El Juzgado 12 Civil Municipal de Cali velará por el cumplimiento de esta providencia de conformidad con lo ordenado en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto . El desacato de esta sentencia será sancionado como lo prevé el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Sexto . Dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Fl. 1 del expediente.

[2] Fls. 3 y 24 del expediente. [3] Fl. 17 y ss. del expediente. [4] Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800/98 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

[5] Corte Constitucional. Sentencia C-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [6] Corte Constitucional. SentenciaC-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero [7] M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[8] Corte Constitucional, Sentencia T-778/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [9] Corte Constitucional. Sentencia T-568/96 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[10] Corte Constitucional. Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [11] Corte Constitucional. Sentencias T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[12] Corte Constitucional. Sentencia C-016/98 M.P. Fabio Morón Díaz. [13] Corte Constitucional. Sentencia SU-256/96 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[14] En el ámbito privado se aplican los artículos 239 y s.s., del Código Sustantivo del Trabajo y en el público el artículo 2 de la Ley 197 de 1938, el artículo 26 del Decreto 2400 de 1968 y el artículo 21 del Decreto 3135 de 1996.

[15] Corte Constitucional. Sentencia C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía. [16] Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-373/98, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[17] Corte Constitucional. Sentencias T- 01/97 y T-315/00 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [18] Corte Constitucional. Sentencia T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[19] Corte Constitucional. Sentencias T-621/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-739/98 M.P. Hernando Herrera Vergara; T-806/99 M.P. Carlos Gaviria Díaz; T-809/99 M.P. Carlos Gaviria Díaz; T-874/99 M.P. José Gregorio Hernández Galindo; T-902-99 M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-1002/99 M.P. José Gregorio Hernández; T-406/00 M.P. Alvaro Tafur Galvis; T-446/00 M.P.

Carlos Gaviria Díaz; T-764/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-900/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-934/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero;

T-1392/00 M.P. Fabio Morón Díaz; T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz; T-255A/01 M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-207/02 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, entre otras.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 18 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.