

MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

La protección a la mujer embarazada no debe ser solo otorgada por el Estado; también la sociedad y la familia deben garantizar que la vida de quien está por nacer pueda desarrollarse adecuadamente bajo la guarda de su madre. Proteger a la madre y al hijo que lleva en su vientre, es garantizar igualmente la eficacia de otros derechos fundamentales tales como la igualdad real entre los sexos y los derechos de la familia. Por tanto, el estado de gestación le otorga a la futura madre una protección especial de nivel constitucional que consiste en que, por la sola condición de la gravidez, aquella no puede ser desvinculada de su trabajo, y si esto pasa, se levanta sobre el acto una presunción de discriminación, la cual debe ser desvirtuada.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Carácter fundamental

MUJER EMBARAZADA-Presunción de discriminación se debe probar

Empero ser el contrato de prestación de servicios de naturaleza netamente civil y no generar ninguna relación laboral, “es claro que en algunas ocasiones este tipo de contrato, es utilizado por los empleadores públicos y privados para distraer la configuración de una relación laboral y el pago consecuente de las prestaciones que causa este tipo de relación”. No obstante la naturaleza civil del contrato de prestación de servicios y de su duración definida en el tiempo, tratándose de mujeres en estado de embarazo, la simple expiración del plazo inicialmente pactado no es óbice para que el empleador no lo renueve, dándose así aplicación a los principio de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades. “En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”. Debe afirmarse que a pesar de que la estabilidad en los contratos de prestación de servicios, por su propia naturaleza, resulta restringida al cumplimiento de las causas que le dieron origen, si se trata de una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia la protección

laboral reforzada y el fuero de maternidad se deben aplicar impostergablemente “y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”.

Referencia: expediente T-1002692

Acción de tutela instaurada por Yasmín Suárez Soto contra la Fundación Universitaria San Martín.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de febrero de dos mil cinco (2005).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ALFREDO BELTRÁN SIERRA, MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y JAIME ARAÚJO RENTERÍA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

dentro del trámite de revisión de los fallos dictados en primera instancia por el Juzgado Cuarenta y Uno (41º) Penal Municipal de Bogotá D.C. y en segunda instancia por el Juzgado Sexto (6º) Penal del Circuito de Bogotá D.C., en el proceso de tutela iniciado por Yasmín Suárez Soto contra la Fundación Universitaria San Martín.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos y pretensión.

La señora Suárez Soto instauró acción de tutela el día treinta y uno (31) de mayo de dos mil

cuatro (2004) por considerar que se le han vulnerado sus derechos fundamentales a la dignidad, igualdad, trabajo, debido proceso y a la protección especial de la mujer embarazada, por lo que solicita se ordene a la Fundación Universitaria San Martín le cancele todo tipo de salarios no cancelados, horas extras, prestaciones sociales y la correspondiente indemnización por terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de prestación de servicios.

Manifiesta la demandante que el 20 de abril de 2000, suscribió un contrato de prestación de servicios a término indefinido con la Fundación Universitaria San Martín, desempeñando el cargo de asesora del Grupo de Apoyo de la citada Fundación Universitaria.

Afirma la accionante que el 29 de enero de 2004, la Fundación Universitaria San Martín le comunicó por escrito la terminación del precitado contrato de prestación de servicios, alegando la cesación de las causas que le dieron origen.

Enuncia que el 6 de febrero de 2004 el Hospital Universitario de la Samaritana, le diagnosticó un estado de embarazo menor a 6 semanas, lo que traduce que para el momento del despido se encontraba en estado de gravidez.

Reseña igualmente otros incidentes como causa de la terminación de su contrato de prestación de servicios, como es que el 23 de enero de 2004, su superior laboral le solicitó cambiarse de ropa por encontrarse indebidamente vestida, por lo que consideró que su derecho a la dignidad había sido vulnerado.

Finalmente solicita se inicie la correspondiente investigación a los funcionarios del centro universitario por el procedimiento ilegal de su despido.

1. Intervención de la entidad demandada.

La Fundación Universitaria San Martín, a través de su apoderado judicial contestó la acción de tutela solicitando se declare improcedente.

Asevera que en ningún momento se ha presentado una vulneración del derecho a la dignidad de la demandante.

Sostiene que la Fundación demandada por tratarse de un centro educativo exige que las

personas que prestan sus servicios a la misma tengan un mínimo de presentación personal, por lo que un trabajador, independientemente de la forma de su vinculación, no puede asistir en la forma que quiera, y menos aún, como en el caso de la demandante, que ejercía sus funciones en el área de promoción y mercadeo de la entidad.

Indica que de acuerdo con lo anterior, el 23 de enero de 2004 se le hizo saber a la señora Suárez Soto que debía modificar su vestuario, hecho que en ningún momento atenta contra el derecho fundamental a la dignidad, ni causa un daño irreparable a la persona.

Expone que a la demandante se le informó que por no subsistir las causas que le dieron origen a la prestación del servicio, debía ausentarse de su cargo hasta cuando se determinara si eran necesarios sus servicios en otra instalación de la Fundación, comunicación que la demandante no acató, exigiendo una comunicación por escrito, y el cumplimiento de unos derechos laborales, a los cuales nunca tuvo derecho por tratarse de una relación netamente civil, por lo que no ha existido en ningún momento violación de derechos fundamentales.

Indica que en virtud de la cláusula cuarta del contrato de prestación de servicios suscrito con la demandante, el 29 de enero de 2004 la Fundación demandada dio por terminada la relación contractual.

Por otro lado argumenta que la señora Suárez Soto no puede exigir el cumplimiento de normas laborales, como es el caso del fuero por su estado de embarazo, por haber existido entre las partes un contrato de prestación de servicios y además de esto, porque en ningún momento la Institución tuvo noticia de su estado de gravidez.

Alega que la demandante actuando de mala fe, el 9 de febrero de 2004 presentó comunicación escrita en donde consta su estado de embarazo, es decir, 9 días después de que la relación contractual había sido terminada como consta en las pruebas por ella misma aportadas.

1. Pruebas relevantes que obran dentro del expediente.

* Copia del contrato de servicios profesionales suscrito el 20 de abril de 2000 entre la señora Yasmín Suárez Soto y la Fundación Universitaria San Martín. (Cuaderno 2 folio 7).

* Copia de comunicación fechada el 9 de febrero de 2004, en donde la señora Yasmín Suárez Soto le comunica al Jefe de Recursos Humanos de la Fundación Universitaria San Martín su estado de embarazo. (Cuaderno 2 folio 44).

* Copia de comunicación expedida el 6 de febrero de 2004 por el Hospital Universitario de la Samaritana, en donde certifica que la demandante presenta un embarazo menor a 6 semanas. (Cuaderno 2 folio 45).

* Copia del acta de terminación unilateral del contrato de prestación de servicios suscrito entre la Fundación Universitaria San Martín y la señora Yasmín Suárez Soto por haber cesado las causas que le dieron origen, a partir del 30 de enero de 2004. (Cuaderno 2 folio 48).

I. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

* Fallo de primera instancia.

El Juzgado Cuarenta y Uno (41º) Penal Municipal de la ciudad de Bogotá, D.C. en sentencia fechada el día diecisiete (17) de junio de 2004, accedió a las pretensiones de la demandante y ordenó a la Fundación Universitaria San Martín que en el término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de la sentencia, reintegre, sin solución de continuidad, a la señora Suárez Soto a las labores que venía desempeñando o a un cargo de igual o superior jerarquía en la misma ciudad y en las mismas condiciones laborales, prestacionales y de seguridad social, que tenía antes de la terminación irregular de su contrato de trabajo.

El fallador de primera instancia manifiesta que el derecho a la dignidad no se vulnera por el hecho de exigírsele a una empleada una presentación personal adecuada, acorde y respetuosa, acatando precisamente a su misma dignidad.

Igualmente considera que el derecho a la igualdad no se viola por el hecho de haberle solicitado a la demandante ausentarse del trabajo mientras realizaban la mudanza de sede.

Enuncia que tampoco existió vulneración alguna del derecho al debido proceso, pues no existe entre los actores litigio legal alguno.

Estima que en el presente caso, la desvinculación laboral de la demandante se presentó durante el período de embarazo, por lo que es procedente amparar el derecho al trabajo y a la maternidad de la señora Suárez Soto.

Indica que en cuanto a la reclamación de las prestaciones sociales, salarios no pagados, intereses, indemnizaciones y demás requerimientos económicos solicitados por la demandante, no es la acción de tutela la vía adecuada para exigir su cumplimiento, toda vez que existen otros medios judiciales para su reclamación.

* Impugnación.

Manifiesta el apoderado judicial de la Fundación Universitaria San Martín que en ningún momento se ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante, puesto que al momento de darse por terminado el contrato de prestación de servicios, por haberse agotado las razones que dieron origen al nacimiento del mismo, el centro educativo demandado no fue informado oportunamente y no podía deducir el estado de embarazo de la señora Suárez Soto.

Asevera que de las circunstancias procesales materia de esta acción de tutela, no es posible deducir con fundamento jurídico que la cancelación del contrato de prestación de servicios de la demandante obedeció a su estado de embarazo.

Por lo anterior, asevera que no se le puede señalar responsabilidad alguna a la entidad demandada por un hecho que desconocía.

* Fallo de segunda instancia.

Conoció de la presente acción de tutela en segunda instancia el Juzgado Sexto (6º) Penal del Circuito de Bogotá, D.C. que mediante fallo fechado el diecinueve (19) de agosto de 2004, revocó la sentencia de primera instancia, denegando la acción de tutela presentada por la señora Yasmín Suárez Soto.

El precitado Juzgado Penal manifestó que al impugnante le asiste la razón, pues al examinar la prueba aportada al expediente resulta válido el argumento de que la Fundación Universitaria San Martín no tenía conocimiento, al momento de dar por terminado el contrato de prestación de servicios, del estado de embarazo de la demandante.

Añade que no es acertada la afirmación contenida en el fallo impugnado de que la protección a la maternidad en el presente caso deba prestarse, puesto que cuando a la demandante se le comunicó la terminación del contrato ya se encontraba en estado de gravidez.

Afirma que es cierto que existe la prohibición de despedir de su cargo a la trabajadora embarazada, pero para que ese impedimento del empleador se pueda predicar y sancionar, haciéndose ineficaz la desvinculación de la afectada, a la trabajadora se le impone la carga de informar de su estado con anterioridad al despido.

Sostiene que lo que hace procedente la protección de la maternidad, es el hecho de que el patrón conociendo tal situación de su empleada la desvincule laboralmente, presumiéndose entonces, haberlo hecho debido al estado de embarazo de la afectada.

Asevera que en el presente caso, el aviso de embarazo de la demandante a la Fundación Universitaria San Martín, se presentó con posterioridad a la fecha en que se le dio por terminado el contrato, situación que no constituye vulneración de derechos fundamentales.

I. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer de los fallos objeto de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política de 1991 y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Planteamiento del problema jurídico.

Se plantea la Corte Constitucional, de acuerdo con los hechos consignados en la demanda, si la terminación del contrato de prestación de servicios suscrito entre la señora Yasmín Suárez Soto y la Fundación Universitaria San Martín, desconoció las normas que regulan el fuero de maternidad y si, por ese hecho, se afectaron los derechos fundamentales de la demandante y de su hijo que estaba por nacer.

La Corte para resolver el problema jurídico planteado analizará en una primera parte la protección constitucional de los derechos de la mujer embarazada; para en una segunda parte referirse a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación en los contratos de prestación de servicios y por último analizar el caso concreto.

1. Protección constitucional de los derechos de la mujer embarazada o en período de lactancia.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido prolija en exponer que la mujer en estado de gravidez tiene un especial derecho a gozar de una protección en su trabajo, denominada “estabilidad laboral reforzada”.

La misma Constitución establece en su artículo 43 que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

La citada protección a la mujer embarazada no debe ser solo otorgada por el Estado; también la sociedad y la familia deben garantizar que la vida de quien está por nacer pueda desarrollarse adecuadamente bajo la guarda de su madre.

Proteger a la madre y al hijo que lleva en su vientre, es garantizar igualmente la eficacia de otros derechos fundamentales tales como la igualdad real entre los sexos (artículo 2 y 13 de

la C.P.) y los derechos de la familia (artículos 5 y 42 de la C.P.).

Al respecto esta Corporación argumentó:

“La mujer es portadora y dadora de vida, merece toda consideración desde el mismo instante de la concepción. Así es que por la estrecha conexión con la vida que está gestando, toda amenaza o vulneración contra su derecho fundamental es también una amenaza o vulneración contra el derecho del hijo que espera”¹.

Por tanto, el estado de gestación le otorga a la futura madre una protección especial de nivel constitucional que consiste en que, por la sola condición de la gravidez, aquella no puede ser desvinculada de su trabajo, y si esto pasa, se levanta sobre el acto una presunción de discriminación, la cual debe ser desvirtuada.²

En principio, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según sea el caso, conocer del debate acerca de las circunstancias que generaron el despido de la mujer en estado de gestación. Sin embargo, esta Corporación ha fijado unos criterios fácticos que deben ser demostrados para que por vía de la acción de tutela se declare de forma transitoria la ineficacia del despido y por ende, el correspondiente reintegro con el pago de la indemnización que establece el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 35 de la ley 50 de 1990 y los respectivos salarios y prestaciones dejados de pagar a la trabajadora.

Esos requisitos fácticos son los siguientes:

“(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador”³.

Ahora bien, respecto de la procedencia de la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras en embarazo o en período de lactancia, esta Corporación ha sostenido que excepcionalmente procede el amparo en aquellos eventos en que la

cuestión debatida es del orden constitucional, es decir cuando resulta flagrante la transgresión de las normas que otorgan a la mujer una especial protección durante el embarazo y la lactancia, transgresión que implica un daño considerable.⁴

Así las cosas, impedir a una mujer embarazada o que acaba de dar a luz que continúe en su trabajo, cuando éste es su fuente de sustento en condiciones dignas, la pondría en una situación de indefensión que el juez constitucional debe impedir concediendo el amparo solicitado, “más cuando el obligar a la madre acudir a las vías ordinarias para lograr la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a no ser discriminada por el hecho de la maternidad, lo que haría sería prolongar injustificadamente en el tiempo la vulneración de aquellos derechos, agravando aún más la precaria situación de la mujer y el menor”⁵.

1. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación en los contratos de prestación de servicios.

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la protección del fuero de maternidad cubre a las mujeres que se encuentran trabajando bajo la modalidad de un contrato de trabajo, con independencia de que éste sea a término fijo o indefinido.

Existen situaciones en donde es imperioso aplicar la protección laboral reforzada a la mujer que fue despedida en estado de gravidez y que se encontraba vinculada con un empleador con otro tipo de contrato, como lo es el de prestación de servicios.

Sobre este asunto, la Corte Constitucional en la sentencia T - 040A de 20016 precisó que con independencia de la naturaleza del vínculo laboral de la mujer embarazada o en período de lactancia, opera la prohibición de terminarlo unilateralmente por causa de dicho estado.

Así, lo que se pretende proteger es que el vínculo laboral, independientemente de su origen (civil o laboral), no se rompa abrupta y sorpresivamente como consecuencia de la gravidez de la trabajadora

Tratándose específicamente de los contratos de prestación de servicios, la Sentencia T - 1138 de 20037 argumentó:

“La entidad demandada sostiene inicialmente que ante la inexistencia de un contrato de trabajo debe rechazarse lo solicitado por la accionante. Como lo tiene entendido la jurisprudencia citada en la primera parte de este fallo, tal circunstancia en nada afecta la protección reforzada que se predica de la mujer embarazada por cuanto es claro que al margen del tipo de contrato existente, en este caso concreto se dio una verdadera relación laboral que es la que merece protección”.

En este orden de ideas y empero ser el contrato de prestación de servicios de naturaleza netamente civil y no generar ninguna relación laboral, “es claro que en algunas ocasiones este tipo de contrato, es utilizado por los empleadores públicos y privados para distraer la configuración de una relación laboral y el pago consecuente de las prestaciones que causa este tipo de relación”⁸.

En conclusión, debe afirmarse que a pesar de que la estabilidad en los contratos de prestación de servicios, por su propia naturaleza, resulta restringida al cumplimiento de las causas que le dieron origen, si se trata de una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia la protección laboral reforzada y el fuero de maternidad se deben aplicar impostergablemente “y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”¹⁰.

1. El caso concreto.

5.1 No obstante los confusos hechos narrados en la demanda, debe esta Sala de Revisión resolver si la Fundación Universitaria San Martín vulneró el fuero de maternidad alegado por la señora Yasmín Suárez Soto, al dar por terminado unilateralmente el contrato de prestación de servicios celebrado con ésta, sin tener en cuenta que la misma se encontraba en estado de gestación.

De acuerdo con las pruebas que obran dentro del expediente, para esta Corporación aparece probado que entre la Fundación Universitaria San Martín y la demandante, se suscribió un

contrato de prestación de servicios el día veinte (20) de abril de dos mil (2000). (Cuaderno 2 folio 7).

El precitado contrato de prestación de servicios en su cláusula (4ª) cuarta estipuló: “Este contrato durará mientras subsistan las causas que le dieron origen y no podrá disolverse sino por consentimiento mutuo o por cualquiera de las partes por incumplimiento sistemático en la ejecución de las obligaciones contraídas por los contratantes”. (Cuaderno 2 folio 7).

Así mismo, esta Sala constató que entre la Fundación Universitaria San Martín y la señora Yasmín Suárez Soto se suscribió el veintiocho (28) de abril de dos mil cuatro (2004), el acta de terminación del citado contrato de prestación de servicios en donde se consignó que éste se dio por terminado por parte de la Institución Universitaria el 30 de enero de 2004 como consecuencia de la cesación de las causas que le dieron origen y que la Fundación Universitaria se encuentra a paz y salvo por todo concepto. (Cuaderno 2 folio 48).

Por último, es un hecho cierto que al terminarse el contrato la demandante se encontraba en estado de embarazo (Cuaderno 2 folios 45 y 46) y que tal situación se la comunicó a la Fundación Universitaria San Martín mediante carta fechada el día 9 de febrero de 2004. (Cuaderno 2 folio 44).

5.2 De las pruebas aportadas al proceso, es a todas luces evidente que la demandante conoció desde el momento de suscripción del contrato de prestación de servicios con la Fundación Universitaria San Martín, que éste se ejecutaría hasta cuando cesaran las causas que le dieron origen.

En este orden de ideas y debido a que las condiciones del precitado contrato de prestación de servicios se encontraban previamente definidas, esta Sala concluye que la desvinculación de la demandante del Centro Universitario demandado no se debió a su estado de embarazo.

En efecto, la Fundación Universitaria San Martín conoció el estado de gravidez de la actora nueve (9) días después de la terminación del contrato de prestación de servicios.

Aunado a lo anterior, es claro que la demandada no tenía por qué conocer del estado de gravidez de la demandante, ya que el examen de ultrasonido pélvico endovaginal efectuado

por ésta en el Hospital Universitario de la Samaritana el 6 de febrero de 2004¹¹ arrojó como resultado que apenas tenía un embarazo menor a 6 semanas, lo que hace imposible argumentar que era un estado notorio que debía conocer la Universidad San Martín.

Así pues, se debe recordar que la presunción de discriminación de la trabajadora en estado de gestación o en período de lactancia, requiere de la existencia y comprobación de los requisitos objetivos que permitan la procedencia de la acción de tutela para la protección de la estabilidad reforzada, siendo uno de ellos que el empleador conociera o debiera conocer el embarazo.

De lo expuesto anteriormente, resulta palmario para esta Sala de Revisión que la terminación del citado contrato civil de prestación de servicios no tuvo como causa el embarazo de la demandante, por lo que la protección del fuero de maternidad solicitada no puede concederse. Por tanto, se confirmará la sentencia proferida en segunda instancia por el Juzgado Sexto (6) Penal del Circuito de Bogotá, D.C. el día diecinueve (19) de agosto de 2004 que denegó la tutela solicitada por la demandante.

Cabe anotar finalmente que en vista de la imposibilidad de conceder el amparo especial del fuero de maternidad a la demandante, el debate planteado en el presente proceso de tutela debe ser resuelto por la jurisdicción ordinaria laboral, que es la encargada de estudiar y decidir sobre aquellos asuntos de índole netamente legal.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero. CONFIRMAR la sentencia del diecinueve (19) de agosto de 2004 proferida por el Juzgado Sexto (6º) Penal del Circuito de Bogotá, D.C. que denegó la tutela solicitada, dentro del proceso de Yasmín Suárez Soto contra La Fundación Universitaria San Martín.

Segundo. LÍBRESE por secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591

de 1991.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase y publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado Ponente

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia T - 179 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

2 En el mismo sentido ver las sentencia T - 1392 de 2000 M.P. Fabio Morón Díaz y T - 942 de 2004 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

3 Sentencia T - 373 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

4 Sentencia Ibídem.

5 Sentencia T - 529 de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

6 M.P. Fabio Morón Díaz.

8 Sentencia T - 501 de 2004. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

9 Sentencia T - 040 A de 2001. M.P. Fabio Morón Díaz.

10 Sentencia 862 de 2003. M.P. Jaime Araújo Rentería.

11 Cuaderno 2 folio 45.