

Sentencia T-960-09

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para resolver controversias laborales

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Protección especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta

Referencia: expediente T-2444512

Acción de tutela instaurada por Martha Antolinez Mayorga contra Inversiones la Península.

Magistrada Ponente:

Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de diciembre de dos mil nueve (2009)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Maria Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Luís Ernesto Vargas Silva en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Bucaramanga, el cinco (05) de agosto de dos mil nueve (2009) dentro de la acción de tutela instaurada por Martha Antolinez Mayorga contra Inversiones la Península.¹

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del Auto de noviembre cinco (05) de dos mil nueve (2009) proferido por la Sala de Selección Número Once.

Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la

jurisprudencia para este tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente.²

I. ANTECEDENTES

Martha Antolinez Mayorga interpuso acción de tutela contra Inversiones la Península por considerar que esta empresa vulneró sus derechos fundamentales³ al despedirla, sin justa causa, pese a que su empleo era su única fuente de ingreso y se encontraba en mal estado de salud al momento del despido.

De acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, la accionante se vinculó a la empresa Inversiones la Península desde el 16 de julio de 2004 para desempeñar el cargo de oficios varios. Entre las actividades propias de su cargo tenía que desempeñar oficios tales como barrer, trapear, limpiar el polvo, prestar servicios de cafetería y realizar el servicio de mensajería lo cual le implicaba cargar un maletín “sobre todo en el hombro derecho.”

EL 03 de junio de 2008, siete años después de haberse vinculado a la empresa, señala la accionante que acudió al médico Jorge Antonio Gaviria el cual solicitó valoración “por dolor en la región cervical”. Así, el 29 de octubre de 2008 “se emitió orden médica reubicándome en mis funciones de trabajo a la cual (sic) hizo caso omiso [su empleador] según carta de noviembre 1 de 2008.

El día 8 de enero de 2009 la Doctora Adriana Patricia Martines le diagnosticó a la accionante “lumbociatica (sic) derecho”, el 14 de febrero de 2009 le diagnosticó “lumbalgia crónica en el miembro superior derecho” y el 16 de junio del mismo año le fue diagnosticado “lumbociatica (sic) derecho.”

El 13 de julio de de 2009 la accionante fue despedida, sin justa causa, con previa indemnización.

Manifiesta la accionante que esta decisión se tomó sin tener en cuenta su difícil situación económica, dado que su salario era su única fuente de ingresos, y sin considerar su estado de salud. Así mismo señaló: “creo que el motivo de mi despido fue por mi enfermedad para no reubicarme”.

2. Contestación de la acción.

El proceso correspondió al Juzgado Séptimo Civil Municipal de Bucaramanga ante el cual intervino la entidad accionada, mediante apoderado judicial, para solicitar la declaración de improcedencia de la acción, con base en los siguientes argumentos.

“la señora Martha Antolínez Mayorga, contratada por Inversiones la Península, para desempeñarse en “servicios generales - mensajera”, laboró allí hasta el 13 de julio de 2009, fecha en que fue terminando el contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa, pagándole su respectiva indemnización, todo de conformidad con la ley, esto por motivos de reestructuración de la misma, debido a la crisis que afecta el sector de la construcción (...)

Cuando le fue terminado el contrato de trabajo a la accionante no se encontraba incapacitada, por prestar algún quebranto de salud o que se encontrara en tratamiento médico (...)

Ahora bien, valga decir señor Juez que no es cierto que el médico tratante ordenara la reubicación de la accionante; lo que se dijo por el galeno (sic) fue que la actora debía desempeñarse en oficios en los que no se requiriera levantar peso mayor a 20 KG. Así mismo el apoderado de la empresa señaló: “(...) la terminación unilateral del contrato sin justa causa, hecha por mi mandante es legitima pues tal y como lo ordena la ley laboral la actora - ex trabajadora fue debidamente indemnizada.” Finalmente, en cuanto a la procedibilidad de la acción de tutela para reclamar el reintegro laboral, la entidad accionante sostuvo que “no es el mecanismo idóneo” dado que “se cuenta con otros mecanismo judiciales.”

3. Decisión objeto de revisión.

El cinco (05) de agosto de dos mil nueve (2009) el Juzgado Séptimo (07) Civil Municipal de Bucaramanga profirió sentencia denegando la protección de los derechos invocados por el accionante con base en las siguientes consideraciones:

“(...) Ve este despacho que la vía idónea para solucionar esta situación no es la vía de tutela, pues no existe un perjuicio inminente o irremediable que amenace la vida de la

tutelante. Pues aunque si tuvo consecuencia en cuanto a la pérdida de su trabajo, esto no quiere decir que en estos momentos esté en peligro su vida o que sea (sic) requiera con inmediatez el reintegro al sitio de trabajo, para salvaguardar su vida; el cual entre otras cosas debe reclamarlo primero al empleador, y en el caso de no acceder a lo petitionado, le da todo el derecho para que acuda a la vía ordinaria laboral para que sea allí donde se dirima el conflicto (...)"

4. Impugnación.

El día 20 de agosto de 2009 la señora Martha Antolinez presento escrito de impugnación del fallo, no obstante, el 21 de agosto del mismo año el Juzgado decidió no conceder tal impugnación al haberse presentado extemporáneamente.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Sala es competente para revisar el presente fallo de tutela, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico

En el presente caso corresponde a la Sala Segunda de esta Corporación determinar si la empresa Inversiones la Península vulneró los derechos fundamentales de la accionante, al dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, sin atender su estado de salud, aunque indemnizándola.

Para efectos de resolver el anterior problema jurídico, la Sala (i) reiterará la jurisprudencia de esta Corporación relacionada con la procedibilidad de la acción de tutela frente a controversias laborales, cuando se verifica la ineficacia de los medios judiciales ordinarios y la vulneración al mínimo vital del accionante (ii) reiterará los contenidos del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas o en estado de debilidad manifiesta y por último, (iii) la solución del caso concreto.

Dado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo llamado a prosperar para el reclamo de prestaciones o acreencias laborales.⁵ Las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, deben ser tramitadas ante la jurisdicción laboral, que puede prestar su concurso frente a controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.⁶

No obstante, esta Corporación ha considerado que, cuando se verifican en el caso concreto (i) que los medios ordinarios de defensa judicial no son suficientemente idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados⁷ (ii) que de no concederse la tutela como mecanismo transitorio de protección se produciría un perjuicio irremediable y (iii) que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional (personas de la tercera edad, personas discapacitadas, mujeres cabeza de familia, población desplazada, niños y niñas); la tutela procede como mecanismo transitorio de amparo. Ello es así porque, como lo ha afirmado reiterada jurisprudencia constitucional, el análisis de procedibilidad se puede llevar a cabo sobre criterios más amplios cuando se encuentran amenazados o vulnerados derechos fundamentales que ameritan la intervención inmediata del juez de tutela.

En el caso que nos ocupa, advierte la Sala que si bien la accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para resolver la controversia que se plantea en sede de tutela, teniendo en cuenta que se halla en una situación que compromete su derecho al mínimo vital,⁸ dadas las circunstancias de apremio que enfrenta por no contar con salario alguno que le permita solventar sus necesidades diarias y las de su familia y por carecer de atención en salud, procede la acción de tutela como recurso transitorio de amparo para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

4. Trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión: derecho a la estabilidad laboral reforzada y a la reubicación laboral. Reiteración de jurisprudencia.

De conformidad con el régimen laboral colombiano y con el desarrollo jurisprudencial

sobre el tema, es constitucional la terminación unilateral del contrato sin justa causa con indemnización.⁹ No obstante, dicha facultad encuentra límites cuando se pretende en personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, mujeres en estado de embarazo, personas discapacitadas o trabajadores aforados, dada la estabilidad laboral reforzada de la que gozan como sujetos de especial protección. En consecuencia, no se puede desvincular laboralmente a los trabajadores que se encuentren en las circunstancias descritas mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez.¹⁰

Cabe señalar que la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.¹¹ En tal sentido en la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se sostuvo:

“Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.”

Finalmente, esta Corporación en Sentencia T-361 de 2008, sostuvo:

“(…) el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.

(…)

Entonces, el trabajador que presenta una de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados”.¹²

De otra parte, en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada la Corporación ha señalado que el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la disminución de su capacidad física y que, en consecuencia, no pueda desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, tiene derecho a la reubicación

laboral <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-962-08.htm> - ¹³

En tal sentido, el derecho a la estabilidad reforzada comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el trabajador pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la disminución que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.¹⁴

Adicionalmente, en la citada sentencia, se dijo: que “en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones”.

En conclusión el derecho a la reubicación laboral comprende los siguientes derechos:

- “(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;
- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;
- (iv) Obtener su reubicación laboral a un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes”. 16

5. Caso concreto.

Como se señaló en las consideraciones de esta providencia, el régimen laboral

colombiano permite el despido injustificado previa indemnización al trabajador. No obstante, ante circunstancias que sitúan al trabajador en una condición de debilidad manifiesta, como es el caso de la accionante que se encuentra disminuida físicamente por padecer escoliosis, cifosis dorsal y lumbalgia crónica, el despido debe ser autorizado por la oficina del trabajo. Lo anterior, en virtud de la protección laboral reforzada que no sólo se predica para quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino que también contempla a aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo, como es el caso del accionante. Aun cuando el despido en el caso concreto se efectuó con previa indemnización lo cierto es que el empleador no podía eximirse de la obligación de solicitar permiso a la oficina del trabajo para proceder al despido, dado que la protección legal derivada de la estabilidad laboral reforzada, opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida.

De otra parte, de acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente, no existe evidencia que permita inferir que el despido se efectuó con otro motivo diferente que las condiciones físicas de la trabajadora, incurriendo el empleador en una conducta discriminatoria. Lo anterior porque: (i) El accionado no señaló que el cargo que desempeñaba el accionante fuera suprimido y (ii) la accionante había trabajado en la empresa desde el mes de julio de 2001 sin que hubiera tenido ningún tipo de inconveniente con su empleador. Con lo anterior, considera la Sala de Revisión que el despido se efectuó sin contemplar la posibilidad de reubicar y capacitar a la demandante en un puesto de trabajo con funciones aptas para su condición de salud, optando por terminar unilateralmente su contrato de trabajo.

La situación además cuenta con el agravante que el despido de la accionante no sólo le implicó la imposibilidad de seguir recibiendo el salario correspondiente a su trabajo, situación que afecta su mínimo vital, sino que también trajo como consecuencia su desprotección en materia de salud, lo que reduce las posibilidades de recuperación.

Así las cosas, encuentra la Corte que en el presente caso se vulneraron los derechos a la seguridad social, al mínimo vital y la protección laboral reforzada de la señora

Martha Antolinez Mayorga, debido a que, pese a su condición de debilidad manifiesta, fue despedido sin permiso de la oficina de trabajo. En consideración a lo anterior decide la Sala Segunda de esta Corporación CONCEDER el amparo solicitado por la accionante y REVOCAR el fallo proferido, por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Bucaramanga, el cinco (05) de agosto de dos mil nueve (2009).

Así mismo, la señora Martha Antolinez Mayorga, como consecuencia de su reintegro, deberá rembolsar a la empresa demandada, Inversiones la Península, la suma correspondiente a la indemnización por despido injusto, que fue consignada a su nombre, ello en caso de que la suma hubiese sido cobrada. Si no procediere al reembolso dentro del mes siguiente a su reintegro la suma pagada por ese concepto podrá deducirse mensualmente de su salario, según el acuerdo al que llegaren las partes, y si este no pudiera realizarse, dentro de los marcos establecidos en la ley.

Finalmente, la Sala debe precisar que el cumplimiento de la orden de la celebración del nuevo contrato laboral, a través del que se protegen los derechos fundamentales del accionante, no implica el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos que, eventualmente, se hubieren causado previamente a este, los cuales deberá, si lo estima procedente, reclamar ante la jurisdicción ordinaria, como quiera que la acción de tutela es improcedente para este efecto.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Bucaramanga, el cinco (05) de agosto de dos mil nueve (2009) dentro de la acción de tutela instaurada por Martha Antolinez Mayorga contra Inversiones la Península y CONCEDER la protección de los derechos al mínimo vital, seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a Inversiones la Península que, en el término de cuarenta y ocho

(48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, en caso de que aún no lo haya hecho, reintegre a Martha Antolinez Mayorga al cargo que venía desempeñando o, en caso de no ser posible por el tipo de incapacidad de que padece, se le proporcione un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, cumpliendo además con el pago oportuno de afiliación al sistema de seguridad social y riesgos profesionales. En ningún caso la accionante podrá ser sujeta a tratamientos discriminatorios o degradantes por parte de sus superiores.

Tercero.- La señora Martha Antolinez Mayorga como consecuencia de su reintegro, deberá rembolsar a la empresa demanda Inversiones la Península, la suma correspondiente a la indemnización por despido injusto, que fue consignada a su nombre, ello en caso de que la suma hubiese sido cobrada. Si no procediere al reembolso dentro del mes siguiente a su reintegro la suma pagada por ese concepto podrá deducirse mensualmente de su salario, según el acuerdo al que llegaren las partes, y si este no pudiera realizarse, dentro de los marcos establecidos en la ley.

Cuarto.- Líbrense por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

(T-960/2009)

1 De conformidad con la normativa constitucional, la acción de tutela procede principalmente contra acciones y omisiones de entidades públicas. No obstante, bajo ciertas circunstancias, dicha acción puede entablarse contra un particular. Ello ocurre cuando el titular del derecho fundamental se encuentra en relación de subordinación o indefensión respecto del particular que es demandado, como en el caso del patrono y el trabajador o cuando el último está encargado de la prestación de un servicio público. Al respecto ver entre otras la siguientes sentencias: T-463 de 1994 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-435 de 1997 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-295 de 1999 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1364 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-1095 de 2007 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) y T-1217 de 2008 (M.P. Jaime Araujo Rentería).

2 Con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), la Corte Constitucional ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden “ser brevemente justificadas”. Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre ellas, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (M.P. Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-392 de 2004 (MP Jaime Araujo Rentería) y T-959 de 2004 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

3 La accionante no señala con exactitud los derechos fundamentales que considera le vulneró la empresa Inversiones la Península.

4 En la liquidación de las prestaciones sociales efectuada por Inversiones la Península a favor de la señora Martha Antolinez Mayorga se establece como fecha de ingreso el día 16 de julio de 2001 y como fecha de retiro el 13 de julio de 2009. Esta liquidación fue firmada por la señora Martha Antolinez. (Folio 24 expediente de tutela).

5 Como se sostuvo en la Sentencia T-698 de 2004 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes) la acción de tutela no es un medio mediante el cual se “pueda reemplazar o sustituir los mecanismos procesales dispuestos por el legislador para la protección de los derechos, ni tampoco como un camino extraordinario para solucionar las eventuales

falencias de los procesos ordinarios o contenciosos.”

6 Sentencia SU-484 de 2008 (M.P. Jaime Araujo Rentería.)

7 Ver entre otras, las sentencias: T-1012 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), T-651 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) T-768 de 2005 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-435 de 2006 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-656 de 2006 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

8 De acuerdo con reiterada jurisprudencia de este Tribunal se presume la afectación del mínimo vital del accionante cuando este devenga un salario mínimo o cuando su salario es su única fuente de ingreso. Al respecto, ver entre otros los siguientes fallos: T-241 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-158 de 2001 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-707 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-855 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-201 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-789 de 2005 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-274 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

9 Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, en que se establecen las reglas para la indemnización cuando se termina el contrato de trabajo sin justa causa.

10 Sentencia T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

11 Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

12 M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

13 Sentencia T-263 de 2009 (MP: Luís Ernesto Vargas Silva).

14 Sentencia T-263 de 2009 (MP: Luís Ernesto Vargas Silva).

16 Sentencia T-263 de 2009 (MP: Luís Ernesto Vargas Silva).