

Sentencia T-006/06

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO CON EMPRESA TEMPORAL-Protección a la maternidad

TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO DE MUJER EMBARAZADA-Se demostró la causa objetiva del reemplazo de trabajadora en licencia de maternidad

Referencia: expediente T-1220094

Acción de tutela instaurada por la señora Ledys del Carmen Pérez Chica contra la Sociedad Comercial Acción S.A.

Procedencia: Juzgado Segundo Civil Municipal de Montería (Córdoba).

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de enero de dos mil seis (2006).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo de tutela adoptado por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Montería (Córdoba) el dieciséis (16) de septiembre de 2005, mediante el cual se negó la acción de tutela promovida por la señora, Ledys del Carmen Pérez Chica contra la Sociedad Comercial ACCIÓN S.A.

El Expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el Juzgado Segundo Civil Municipal de Montería, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección de la Corte eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

## ANTECEDENTES

La señora Ledys del Carmen Pérez Chica, al considerar que su desvinculación de la empresa ACCIÓN S.A., se produjo por su estado de embarazo, instaura acción de Tutela el 17 de agosto de 2005, ante el juzgado Civil Municipal (reparto). Con el fin de que se tutelen los derechos a la vida, al trabajo, al debido proceso, y a los derechos fundamentales de los niños. Fundamenta la Acción de tutela en los siguientes artículos de la Constitución Política: artículos 11, 25, 29, 44, 48, y 53.

### A. LA ACCIÓN DE TUTELA

La Acción de Tutela tiene como fundamento los siguientes HECHOS:

La señora Ledys del Carmen Pérez Chica suscribió un contrato de trabajo con la Empresa

Temporal, ACCIÓN S.A., como trabajadora en misión, el 17 de mayo de 2005 día en que comenzó sus labores.

La señora Ledys del Carmen Pérez Chica, laboró desde el 17 de mayo de 2005 hasta el 25 de junio de 2005 día en que presentó la renuncia.

La señora Ledys del Carmen Pérez Chica, efectuó su trabajo como empleada en misión, para el usuario de la empresa temporal denominado: "Familia Sancela S.A."

La señora Ledys del Carmen Pérez Chica sostiene que el 22 de junio de 2005, comunicó a la Jefe de la Empresa ACCIÓN S.A., de la ciudad de Montería señora Diana Soto, su estado de embarazo. Señala que la prueba de embarazo fue practicada por COOMEVA E.P.S.

Asegura, que para ratificar el resultado la empresa ACCIÓN S.A., le ordenó la práctica de una prueba de embarazo, el día 23 del mismo mes directamente con el laboratorio que tiene convenio con la citada empresa. Sostiene que la prueba de embarazo nuevamente resultó positiva.

La accionante precisa que ese mismo día (23 de junio) le comunicó su situación al señor Arturo Caballero, Jefe de la empresa usuaria "Familia Sancela" de la ciudad de Montería.

La accionante sostiene que la señora Diana Soto de la empresa ACCIÓN S.A., le explicó que su periodo de trabajo se extendía hasta el día 25 de junio de 2005. De igual forma la citada funcionaria de ACCIÓN S.A., le prometió realizar gestiones con la empresa usuaria a fin de que vuelva a ser contratada.

Asegura que el día 28 de junio de 2005, se acercó a las oficinas ACCIÓN S.A., y la respuesta fue negativa. En tal sentido, la señora Diana Soto de ACCIÓN S.A., le comentó que el cliente "Familia Sancela" había decidido que no podía seguir laborando para ellos ya que la señora Yennys Lerech Fajardo se reincorporaba a su cargo después del disfrute de una licencia de maternidad.

La señora Ledys sostiene que la señora Diana Soto de ACCIÓN S.A., la obligó a firmar la carta de renuncia como contraprestación con la empresa para que ésta pudiera continuar pagando su seguro de salud.

La accionante asegura que el 30 de junio se acercó nuevamente a las oficinas de ACCIÓN S.A., en ese momento nuevamente la señora Diana Soto de ACCIÓN S.A., le volvió a insinuar que debía firmar la carta de renuncia. La accionante sostiene que la carta de renuncia fue elaborada por la señora Diana Soto, el día 30 de junio con fecha 25 de junio de 2005.

El día 14 de julio la señora Ledys envió una comunicación a ACCIÓN S.A., con autorización del Ministerio de trabajo donde les solicitaba su reintegro.

La señora Lenys fue citada para el día 15 de julio, para llegar a un acuerdo. Finalmente sostiene la tutelante, que no se llegó a ningún acuerdo respecto a su reintegro a la empresa ACCIÓN S.A.

## **B. RESPUESTA A LA ACCIÓN DE TUTELA POR PARTE DE LA EMPRESA ACCIÓN S.A**

La señora Astrid Salazar Lozada en su calidad de apoderada de la Empresa ACCIÓN S.A., sostiene que la señora Ledys del Carmen Pérez Chica, fue contratada por ACCIÓN S.A., el 17 de mayo de 2005, para laborar como impulsadora en la empresa cliente "Familia Sancela". La labor que llevó a cabo como trabajadora en misión de la empresa "Familia Sancela" la señora Ledys se

dio por terminada el 25 de junio de 2005, tal como consta en el correo electrónico enviado por la señora Claudia Rodriguez, de la empresa "Familia Sancela".

Explica que el motivo para la contratación de la señora Ledys del Carmen Pérez Chica, fue el reemplazo de una trabajadora de la empresa usuaria "Familia Sancela" que se encontraba en licencia de maternidad, puesto que la persona que inicialmente realizó el reemplazo, renunció faltando un mes para la terminación de la misma. Explica que la accionante tenía conocimiento de la duración temporal del contrato, pues tenía claro que al momento de reintegrarse la trabajadora que estaba en licencia de maternidad, quedaría cesante.

La terminación del contrato por el tiempo que dure la realización de la labor se originó, porque la labor específica para la cual fue contratada la señora Pérez terminó, tal como consta en el correo electrónico enviado por la señora CLAUDIA RODRIGUEZ, en el que informa que la labor para la cual fue contratada la accionante terminó el día 24 de junio de 2005, debido a que la trabajadora que estaba reemplazando se reintegraría al cargo después de disfrutar de su licencia de maternidad.

La relación laboral en la que se encontraba la señora Pérez, se originó y desarrolló como consecuencia de la suscripción de un contrato de trabajo temporal o contrato individual de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o la labor determinada con ACCIÓN S.A., contrato que no implica estabilidad laboral, y puede terminar en cualquier momento dependiendo de la duración del servicio que la empresa cliente requiera, que pueden ser por un tiempo menor o mayor al solicitado.

Adicionalmente a la finalización de la labor para la cual fue contratada, la señora Ladys Pérez presentó de manera libre y voluntaria el 25 de junio de 2005 la carta de renuncia. Forma de terminación autorizada por la ley tal como lo menciona el literal h) del artículo 5 de la ley 50 de 1990, y como consta en la comunicación mencionada. Asegura no saber quien elaboró la carta de renuncia, pero menciona que lo importante, es que aparece firmada por la señora Ledys del Carmen Pérez.

Expresa que ACCIÓN S.A no ha violado el derecho a la vida de la señora Pérez ni del que está por nacer (art. 11C.P) teniendo en cuenta que ACCIÓN S.A en un acto de mera liberalidad y con el fin de que la señora Pérez y su hijo estuvieran protegidos, ha continuado pagando el servicio de salud, para que la accionante pueda tener derecho a los servicios de hospitalización, licencia médica y pago de prestaciones económicas y asistenciales.

## II. FALLO QUE SE REVISA

El Juzgado Segundo Civil Municipal de Montería con fecha dieciséis (16) de septiembre de 2005 emite el fallo de tutela negándola por improcedente con base en los siguientes argumentos:

Se apoya en la subsidiariedad de la acción de tutela consagrada a nivel constitucional y menciona: "analizada la situación planteada por la tutelante, ha de considerarse que no es viable su petición por medio de esta acción, debido a que frente a esta circunstancia existe otro mecanismo judicial idóneo para hacer vales su derechos cuales son, las acciones contenciosas administrativas establecidas en la ley. Es decir, que existe un medio alternativo de defensa judicial que es idóneo y eficaz para la defensa de los derechos que la accionante estima conculcados. Es así como a través de aquella acción era procedente que el actor demandara la nulidad del acto que considera lesionado con motivo de su expedición".

### III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

#### Competencia.

La Sala es competente para decidir sobre el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del decreto-ley 2591 de 1991.

#### Lo que se debate:

La Corte debe establecer si a la señora Ledys del Carmen Pérez Chica, le fueron vulnerados sus derechos fundamentales por parte de la empresa ACCIÓN S.A. La señora Leyds del Carmen se vinculó a la empresa de servicios temporales ACCIÓN S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo, en calidad de trabajadora en misión. Encontrándose vinculada a la empresa la accionante comunicó su estado de embarazo. Sin embargo, días después su contrato de trabajo terminó por como consecuencia de la presentación de la renuncia por parte de la accionante. La señora Ledys del Carmen, asegura que la empresa ACCIÓN S.A., le obligó a presentar dicha carta de renuncia.

Por su parte, la empresa accionada asegura que el contrato de trabajo terminó por el cumplimiento de la labor para la cual fue contratada la señora Ledys del Carmen Pérez. La labor para la cual fue contratada según ACCIÓN S.A., fue para cumplir las funciones que dejó una funcionaria que salió a disfrutar de una licencia de maternidad, plazo que ya se cumplió.

Con base en este problema planteado, y teniendo en cuenta estos temas que propone el análisis del caso, se atenderá a cada uno de ellos para la resolución de la tutela.

#### Protección reforzada a la mujer trabajadora y a la maternidad.

La Constitución Política ha otorgado al trabajo de la mujer trabajadora y a la maternidad una protección reforzada[1]. En efecto, el artículo 43 constitucional establece que la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Esto es, durante su embarazo y después del parto la mujer goza de una especial asistencia y protección del Estado. La Constitución también prevé en los artículos 16 y 42 el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43). La Constitución también protege al hijo que está por nacer con el fin de salvaguardar su vida y su mínimo vital (C.P. art. 44)[2], entre otras disposiciones[3]. La Corte ha expresado que este es un derecho fundamental[4]. La protección la maternidad también se encuentra prevista en los Convenios Internacionales de la OIT adoptados por Colombia. (Convenio 103).

De otra parte, en el ordenamiento jurídico se ha determinado que el despido por motivo de embarazo, sin tener el aval de la autoridad administrativa respectiva, no puede surtir ningún efecto. (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

#### 2. Condiciones para la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en innumerables sentencias sobre la protección que merece la mujer trabajadora en estado de embarazo. Así en la sentencia T-848/04 se reiteró los

muchos pronunciamientos al respecto[5]. "en los cuales la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que aún cuando exista la protección laboral especial a la mujer embarazada este es un derecho de rango constitucional, que puede ser protegido en ciertas circunstancias a través de la acción de tutela".

Aún más en la sentencia T-909/02[6], esta Corporación reiteró: "Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades[7] que la mujer en embarazo conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado"[8]. Se enfatizó que la mujer en estado de embarazo "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"[9].

La Corte Constitucional también tiene establecido en aras de la efectivización del derecho que se acaba de relatar, que en los casos en que ocurra un despido a una mujer trabajadora en estado de embarazo, y cuando el empleador se ha enterado de dicha situación, hay lugar tanto al pago de la indemnización correspondiente como al reintegro de la empleada. Esta medida en principio corresponde adoptarla a un juez laboral ordinario. Sin embargo, un juez de tutela puede adoptarla como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o "cuando, vistas las circunstancias del caso, el medio judicial ordinario resulta ineficaz o se muestra tardío e inútil para la protección efectiva del mínimo vital de la trabajadora y del niño, ya nacido o por nacer"[10].

Para hacer efectiva tal protección la jurisprudencia ha establecido algunos requisitos para su viabilidad así: "(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"[11]

Corresponde entonces, al juez en cada caso evaluar en cada situación de manera específica, y examinar las circunstancias en que se ha desarrollado la relación laboral de la trabajadora, y las condiciones objetivas del despido. Esto es, como factor garante máximo opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, a favor de la empleada, siendo el empleador quien deba asumir la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

Contrato de Trabajo a término fijo con una empresa de servicios temporales – protección a la maternidad.

Las empresas temporales se encuentran obligadas a proteger la maternidad, cuando la mujer trabajadora se encuentra vinculada a ellas para prestar sus servicios temporales en empresas señaladas por aquellas. Al respecto en la Sentencia T-472 de 2002[12], se señaló: "(...) El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 las define de la siguiente forma: "Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador". Así, el trabajador presta servicio laboral a un tercero pero mantiene relación de subordinación con la empresa de servicios temporales, quien es su verdadero empleador".

Ahora bien, cuando se ha firmado un contrato de trabajo es claro que existan expectativas de estabilidad y permanencia en el mismo. Pero, también es claro que si se trata de un trabajo a término fijo dichas expectativas disminuyan[13]. Esta Corporación ha mencionado igualmente, que a pesar de haberse concertado una terminación cierta del contrato de trabajo, este acuerdo sobre el término fijo del contrato puede no constituir justa causa para terminar el contrato cuando se trata de la protección de la estabilidad de la mujer embarazada, una estabilidad que como ya se dijo es de carácter reforzado "(...) el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral[14]. "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"[15]. De manera específica, la Corte ha enfatizado respecto a este tipo de contratos y de forma concreta respecto a los contratos con empresas temporales: "(...) respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990)"[16]. De manera más enfática en Sentencia T-879/99 se dijo: "(...) Sin embargo, y como muy claramente lo señaló esta Corporación en la sentencia T-426 de 1998, cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y se produce el despido de la mujer embarazada, el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues de lo contrario, no se podrá obligar al empleador a mantener una trabajadora sin labor a realizar, máxime cuando en este caso particular, la obra o labor para la cual se contrató a la demandante, se consideró terminada por la empresa usuaria (...)"

En tal sentido, en el estudio de cada caso debe comprobarse si existió una razón objetiva para el despido "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"[17]. Y para comprobar esta causa objetiva debe, de conformidad con reiterada jurisprudencia de la Corte, el empleador demostrarlo. "(...) Al empleador le corresponde asumir la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo, que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas" [18].

### 1. Análisis del caso concreto

Se demostró, según las pruebas aportadas al Expediente que la señora Ledys del Carmen suscribió un contrato individual de trabajo con la empresa temporal ACCIÓN S.A., el día 17 de mayo de 2005. La trabajadora se vinculó como "trabajador en misión" por el tiempo que dure la labor a desempeñar. Más exactamente en la cláusula primera se señaló: "la obra o labor determinada son las especificadas en la orden de asesoría No. 700593 del usuario y que el trabajador declara conocer". Y en la Segunda se dijo: "duración del contrato: la labor contratada durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al empleador según la orden de asesoría ya mencionadas". Seguido, el Contrato menciona: "En consecuencia este contrato debe terminar

en el momento en que el usuario comunique al empleador que ha dejado de requerir los servicios del trabajador, sin que el empleador tenga que reconocer indemnización alguna". Partiendo de este hecho y demostrado, que el contrato fue a término fijo, y además por el tiempo que dure la labor, corresponde verificar si se produjo un despido injustificado en tanto se trata de una mujer en estado de embarazo. Se demostró que la señora Ledys del Carmen, encontrándose aún como empleada de ACCIÓN S.A., comunicó el día 22 de junio de 2005 su estado de embarazo a la empresa ACCIÓN S.A. Según consta a (folio 9). Esta comunicación no ha sido desvirtuada por la empresa ACCIÓN S.A. es más ha sido corroborada por la misma según aparece en la respuesta a la acción de tutela.

Una vez establecidos estos dos elementos corresponde verificar si se produjo un despido de la trabajadora. Se comprobó que a la señora Ledys se le comunicó de manera verbal que su contrato iría hasta el 25 de junio de 2005, según lo menciona la misma accionante en su demanda de tutela. Hecho que no fue desvirtuado por la empresa ACCIÓN S.A. También es claro que la señora Ledys del Carmen presentó el día 25 de junio la carta de renuncia dirigida a la empresa ACCIÓN S.A (folio 49). Según manifiesta la accionante, ésta se vio obligada a presentar la renuncia a cambio de su continuidad en la seguridad social. Sobre estos hechos no obra en el expediente elemento probatorio que asegure que algún funcionario de la empresa coaccionó a la renuncia, en todo caso este es un juicio que debe surtir en la jurisdicción ordinaria. No es un juicio que deba efectuar el juez de tutela.

En apoyo de lo anterior, también se debe anotar, que en el escrito de respuesta la empresa ACCIÓN S.A., menciona que la señora fue contratada por ACCIÓN S.A., el 17 de mayo de 2005, para desempeñar la labor de impulsadora en la empresa cliente "Familia Sancela", la cual se dio por terminada el 25 de junio de 2005. Menciona que dicho contrato efectivamente se finiquitó por cuanto la labor específica para la cual fue contratada la señora Pérez terminó, tal como consta en el correo electrónico enviado por la Señora Claudia Rodríguez funcionaria de la empresa usuaria, "Familia Sancela", en el que informa "...por medio de la presente informo que hasta el día de hoy terminó sus labores en la ciudad de Montería la señora Laydis Pérez" quien estaba en reemplazo durante la licencia de maternidad de la señora Jeni Lerech, esta última ingresará a partir de mañana al haber culminado su licencia, favor tener esto en cuenta".

Se concluye: el empleador ACCIÓN S.A., no despidió a la señora Ledys. De todas formas el empleador logró demostrar que la terminación del contrato de trabajo terminó por una causa objetiva cual fue el cumplimiento de la licencia de maternidad de la persona a la cual la accionante se encontraba reemplazando. Finalmente no se logró demostrar que la renuncia haya sido provocada. Por lo anterior, la acción de tutela no prospera. La Corte confirmará la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Montería pero no por las razones allí expuestas.

#### IV. 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,

#### RESUELVE

Primero: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Montería (Córdoba) el dieciséis (16) de septiembre de 2005, mediante el cual se negó la acción de tutela promovida por la señora, Ledys del Carmen Pérez Chica contra la Sociedad Comercial

ACCIÓN S.A.

Segundo: Por Secretaría General, LÍBRENSE la comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese, notifíquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Entre otras, T-472/02. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Sobre la "estabilidad laboral reforzada" las sentencias: T-470/97, T-174/99, T-362/99, T-764/00 y T-1456/00 entre otras.

[2] Sentencia T-862 de 2003. M.P. Jaime Araujo Rentería

[3] Sentencia T-862 de 2003. Entre otras, las sentencias T-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

[4] Sentencia T-862 de 2003.M.P. Jaime Araujo Rentería.

[5] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Otras Sentencias: T-420 de 1992; T-179, T-437, T-495 de 1993; T-568 de 1996; T-662 de 1997; T-656 y T-792 de 1998; T-104, T-205, T-339, T-347, T-362, T-380 y T-458 de 1999. Y de constitucionalidad. C-470 de 1997, C-401 de 1998 y C-199 de 1999.

[6] Magistrado Ponente. Jaime Córdoba Triviño.

[7] 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 (notas del fallo).

[8] T-909 de 2002. Sentencia C-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz (notas del Fallo).

[9] T-909 de 2002.

[10] Sentencia T-005/00, Magistrado Ponente. José Gregorio Hernández Galindo.

[11] Sentencia T-373 de 1998.

[12] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.



[13] T-1002 de 1999.

[14] Sentencia C -016 de 1998. M.P. Fabio Moron Díaz

[15] T-862 de 2003, remite a la Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz

[16] T-862 de 2003. Sentencia T- 040ª de 2001. M.P. Fabio Morón Díaz. T- 909 de 2002. T-778 de 2000.

[17] T-862 de 2003 y otras T- 1138 2003 M.P. Rodrigo Escobar Gil. T-1084 de 2002. T-1062/04 Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

[18] Sentencia T-1084/02 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

