



**Función Pública**

## Concepto 98721 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20146000098721\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000098721

Fecha: 24/07/2014 03:22:15 p.m.

Bogotá, D.C.

REF.: Consulta sobre el retiro de empleadas embarazadas vinculadas a Unidades de Trabajo Legislativo de los Representantes a la Cámara no electos para el periodo constitucional 2014-2018.

De manera atenta me permito elevar a esa Honorable Sala de Consulta la solicitud de concepto sobre el retiro de empleadas embarazadas vinculadas a Unidades de Trabajo Legislativo de los Representantes a la Cámara no electos para el periodo constitucional 2014-2018, planteada por la Directora Administrativa de la Cámara de Representantes, previas las siguientes consideraciones:

(1) La Ley 5ª de 1992, "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", establece:

*"ARTÍCULO 384. PRINCIPIOS QUE REGULAN. Los servicios administrativos y técnicos del Senado de la República y de la Cámara de Representantes que por medio de esta Ley se establecen, se fundamentan en los siguientes principios:*

*1. Los funcionarios al servicio de las Corporaciones, se denominan empleados de la Rama Legislativa del Poder Público.*

*2. Por el origen de su nombramiento, los empleados de la Rama Legislativa del Poder Público se clasifican de la siguiente manera:*

*(...)*

*b) De libre nombramiento y remoción. (...) Así mismo, los empleados de la Unidad de trabajo Legislativo de que trata la presente Ley;*

*(...)*

*3. La función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad y, en general, conforme lo establece el artículo 209 de la Constitución Nacional.*

*PARÁGRAFO. Mientras se expiden las normas sobre carrera administrativa de la Rama Legislativa, se aplicarán las normas generales de Carrera Administrativa que rigen para la Rama Ejecutiva del Poder Público en lo que sean compatibles."*

*"ARTÍCULO 385 VINCULACIÓN LABORAL. 1318 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> La vinculación laboral de los empleados que conforman las plantas de personal creadas por esta ley, se hará por medio de resolución de nombramiento, expedida por el Director Administrativo en la Cámara de Representantes o el Director General Administrativo del Senado, con la firma del Secretario General respectivo.*

*Los empleados de la planta de personal señalados en el articulado de esta ley prestarán sus servicios en las dependencias donde fueron*

*nombrados, o donde las necesidades del servicio así lo exijan, pero no podrán hacerlo en las oficinas de los congresistas. La violación a lo aquí preceptuado será causal de mala conducta, tanto del empleado, como del Director Administrativo de la correspondiente Cámara, según el caso, quienes serán sancionados con la pérdida de sus cargos. (...)”*

**“ARTÍCULO 388. UNIDAD DE TRABAJO LEGISLATIVO DE LOS CONGRESISTAS.**

*7 de la Ley 868 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Cada Congresista contará, para el logro de una eficiente labor legislativa, con una Unidad de Trabajo a su servicio, integrada por no más de 10 empleados y/o contratistas. Para la provisión de estos cargos cada Congresista postulará, ante el Director Administrativo, en el caso de la Cámara y ante el Director General o quien haga sus veces, en el caso del Senado, el respectivo candidato para su libre nombramiento y remoción o para su vinculación por contrato.*

*La Planta de Personal de cada Unidad de Trabajo Legislativo de los Congresistas se conformará dentro de las posibilidades que permite la combinación de rangos y nominaciones señalados en este artículo a escogencia del respectivo Congresista. El valor del sueldo mensual de dicha planta o Unidad de Trabajo no podrá sobrepasar el valor de 50 salarios mínimos legales mensuales para cada unidad.*

*Los cargos de la Unidad de Trabajo Legislativo de los Congresistas tendrán la siguiente nomenclatura y escala de remuneración:*

*(...)*

*PARÁGRAFO. Cuando se trate de la Calidad de Asesor, podrá darse la vinculación por virtud de contrato de prestación de servicios debidamente celebrado. El Congresista podrá solicitar a la autoridad nominadora que disponga la iniciación de las labores contratadas desde el mismo momento de la designación del Asesor.*

*En el evento de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, no se considerarán prestaciones sociales en el valor del contrato celebrado, ni habrá lugar al reconocimiento o reclamación de ellas; salvo de los aportes al régimen de seguridad social que serán pagados por el Congreso. Las calidades para ser asesores serán definidas mediante resolución de la Mesa Directiva de la Cámara y de la Comisión de Administración del Senado, conjuntamente.”*

*De acuerdo con lo anterior, se concluye que cada Congresista contará con un grupo de apoyo, que bien puede estar conformado por empleados públicos de libre nombramiento y remoción, o por contratistas, éstos últimos vinculados mediante un contrato de prestación de servicios.*

*De esta manera se infiere que las personas vinculadas como Asesores o Asistentes en las Unidades de Apoyo Legislativo de los Congresistas tendrán la calidad de empleados públicos de libre nombramiento y remoción si están nombrados y posesionados en el empleo de la planta de personal del Congreso; por el contrario, si están vinculados mediante un contrato de prestación de servicios tendrán la calidad de contratistas.*

*Para la provisión de estos cargos cada Congresista postulará, ante la Mesa Directiva, en el caso de la Cámara, y ante el Director General o quien haga sus veces, en el caso del Senado, el respectivo candidato para su libre nombramiento y remoción o para su vinculación por contrato.*

*(2). Por su parte, la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, remitió a las normas de administración de personal contempladas en dicha ley y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 para los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3° de la citada ley, así:*

*“ARTÍCULO 55. Régimen de administración de personal. Las normas de administración de personal contempladas en la presente ley y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3° de la presente ley.”*

*El Parágrafo 2 del artículo 3 de la Ley 909 de 2004 señaló que mientras se expida las normas de carrera para los empleados de carrera del Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en dicha ley. Así las cosas, a los empleados del Congreso de la República se les aplican las normas de administración de personal contempladas en la Ley 909 de 2004 y en los Decretos 2400 y 3074 de 1968.*

*La precitada Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece:*

*“ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción

(...)

l) Por supresión del empleo.

(...)

PARAGRAFO 2. (...)

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.”

Respecto a los empleados de libre nombramiento y remoción, la Corte Constitucional en Sentencia [C-540](#) del 1 de octubre de 1998, Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz, señaló:

*“De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder<sup>1</sup>. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.”*

De otra parte, frente a la prohibición del despido de la mujer embarazada, el Decreto 1848 de 1968, “Por el cual se reglamenta el decreto 3135 de 1969” establece:

“ARTICULO 39. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.

1. Ninguna empleada oficial podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia.

2. Durante el embarazo y los tres (3) meses subsiguientes a la fecha del parto o aborto, solamente podrá efectuarse el retiro de la empleada por justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo.

Si la empleada oficial estuviere vinculada por una relación de derecho público, se requerirá para tal efecto resolución motivada de la correspondiente entidad nominadora.”

(3).- La Corte Constitucional en Sentencia [C-470](#) del 29 de septiembre de 1997, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, respecto al despido de las empleadas públicas en estado de embarazo, señaló:

*“Esta mayor fuerza normativa de los principios constitucionales del trabajo, cuando se trata de mujeres embarazadas, es clara en materia de garantía a la estabilidad en el empleo. En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos “es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión (28)”*

*“En ese mismo orden de ideas, la Corte considera que, por las razones largamente expuestas en los fundamentos anteriores de esta sentencia, 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”.

(...)

“La Corte considera necesario extender los alcances de la presente sentencia integradora a estos artículos que regulan el mecanismo indemnizatorio en el caso de las servidoras públicas, aun cuando, como es obvio, sin que se desconozcan las reglas jurídicas especiales que rigen estas servidoras, según que se trate de relación contractual (trabajadora oficial) o de relación legal y reglamentaria (empleada pública). Por ello, la Corte precisará que la indemnización prevista por esas normas es exequible, siempre y cuando se entienda que carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas.” (Subrayado fuera de texto)

La misma Corporación en Sentencia T-494 del 4 de mayo de 2000, Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero, expresó:

“Estabilidad laboral reforzada en cargos de libre nombramiento y remoción

3. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades<sup>2</sup> que la mujer en embarazo “conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado”<sup>3</sup>. En efecto, esa conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer 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 sea objeto de discriminación de género.

4. En este orden de ideas, la especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis 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”<sup>4</sup>. 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

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo.

(...)

Para resolver esa tensión, la jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción”<sup>5</sup>. Por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada. No obstante, el nominador puede justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación. De ahí pues que el nominador vulnera el derecho a la estabilidad reforzada cuando:

“a) el despido se ocasiona durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) 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. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) 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”<sup>6</sup>

6. De lo anterior se colige que, la especial protección constitucional de la trabajadora embarazada, cualquiera que sea el tipo de vinculación al Estado, impone una carga argumentativa estricta del acto administrativo que retira del servicio a la mujer en estado de gravidez, como quiera que corresponde a la administración demostrar que la decisión no se produce por causas arbitrarias y ajenas al embarazo. En otras palabras, el nominador que “hubiere conocido o debido conocer que la empleada se encontraba en estado de embarazo adquiera, de inmediato, la obligación de motivar una eventual decisión so pena de que sea judicialmente ordenado el respectivo reintegro”<sup>7</sup>.

(...)

Motivación del acto administrativo que desvincula a una mujer embarazada

7. Como se explicó en precedencia, el acto administrativo que retira del servicio a una mujer embarazada debe ser motivado. lo que constituye una excepción a la regla general según la cual la nominación y la declaratoria de insubsistencia en empleos de libre nombramiento y remoción no requiere motivación. Por consiguiente, es el propio acto de la administración el que permite distinguir decisiones arbitrarias y discrecionales en asuntos como el que estudia la Sala, con lo cual es posible reprochar jurídicamente las primeras y aprobar las segundas. Es más, la importancia de la teoría del control de los motivos en el ordenamiento jurídico ha sido explicada por la Corte Constitucional así:

*“la motivación se orienta al convencimiento de las partes, eliminando cualquier arbitrariedad y facilitando el saber por qué se tomó la decisión respectiva, lo cual permite la viabilidad de los recursos. En segundo lugar, porque pone de manifiesto la vinculación de la Administración al ordenamiento jurídico y por consiguiente, la motivación se puede caracterizar como la explicación, dada por la Administración, mediante fundamentación jurídica, de la solución que se da al caso concreto. Y, en tercer lugar, porque también permite el control de la actividad administrativa por parte de la opinión pública, como extensión del principio de publicidad del artículo 209 de la C. P. en la parte que consagra: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales” y del artículo 123 en la parte que indica: Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad”<sup>8</sup>*

Así las cosas, se reitera que el acto administrativo que retira del servicio a una trabajadora embarazada debe ser motivado. Sin embargo, esto no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido<sup>9</sup>. Solo así el Estado Social de Derecho puede garantizar no sólo el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada sino también los principios de igualdad, eficacia, imparcialidad y publicidad de la función administrativa (C.P. art. 209).”

La misma Corporación en sentencia [SU-070](#) del 13 de febrero de 2013, Magistrado Ponente: Alexei Julio Estrada, señaló:

*“8. Cuando se trata de cargos de libre nombramiento y remoción hay que distinguir dos hipótesis: (i) si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, (ii) si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.*

(...)

Las distintas medidas de protección acordadas en los anteriores supuestos (8, 9 y 10) encuentran sustento en el establecimiento del sistema constitucional de provisión de cargos mediante concurso de méritos<sup>66</sup>, que justifica que “los servidores públicos que se encuentren inscritos en la carrera administrativa ostenten unos derechos subjetivos especiales que refuerzan el principio de estabilidad en el empleo”<sup>67</sup>. Lo anterior por cuanto la jurisprudencia de esta Corte ha insistido en la importancia del mérito y de los concursos como ingredientes principales del Régimen de Carrera Administrativa: sistema de promoción de personal característico de un Estado Social de Derecho<sup>68</sup>.”

De acuerdo con la normativa y jurisprudencia transcrita, se evidencia que existe la prohibición de despedir a una empleada pública, cualquiera que sea la forma de vinculación que tenga con el Estado, durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto, por motivos de embarazo y lactancia, razón por la cual se considera que la empleada pública en estado de embarazo o en licencia de maternidad goza de una protección especial, independientemente de la forma de su vinculación con el Estado.

(4).- En virtud de la terminación del periodo legislativo, el Congreso se encuentra analizando las alternativas frente a las mujeres que se encuentran en estado de gravidez o licencia de maternidad pertenecientes a Unidades de Trabajo Legislativo de Representantes que no continúan como miembros de la corporación pública.

De acuerdo con lo señalado por la Directora Administrativa de la Cámara de Representantes, en periodos anteriores, para la desvinculación del personal en las Unidades de Trabajo Legislativo ante la no elección de Representante, la Corporación los ha declarado insubsistentes o ha dado por terminado el nombramiento por terminación del periodo constitucional en las Unidades de Trabajo Legislativo, situación que ha originado demandas contra la entidad, especialmente en aquellos casos en que la insubsistencia o terminación del nombramiento involucra a empleadas en estado de embarazo.

Por tal razón, la Directora Administrativa de la Cámara de Representantes formuló ante este Departamento la consulta referente a si resultaba viable la supresión de los empleos de las Unidades de Trabajo Legislativo de los Representantes no electos para el periodo constitucional 2014-2018, ordenándose el pago de la indemnización de las empleadas en estado de embarazo en los términos del artículo 51 de la Ley 909 de 2004, dada la imposibilidad de incorporación a otra UTL.

Frente a esta consulta, este Departamento conceptuó mediante oficio con Radicado No. 20146000045271 del 2 de abril de 2014 que *“...no es procedente que se argumente como causal de retiro de una empleada de libre nombramiento y remoción vinculada en una Unidad de Trabajo Legislativo la supresión del empleo que desempeña, cuando lo que constituye el motivo real del retiro no es la desaparición del empleo de la planta de personal sino la finalización del período constitucional del Congresista para el cual presta sus servicios, y la discrecionalidad del nuevo parlamentario para escoger a los integrantes de su Unidad de Trabajo Legislativo.*

*Por lo tanto, si no hay supresión efectiva del empleo en la planta de personal, se considera que no es procedente el pago de la indemnización en los términos del artículo 51 de la Ley 909 de 2004, dado que el cargo de libre nombramiento y remoción no está desapareciendo de la planta de la entidad.”*

A raíz del concepto emitido, la Directora Administrativa de la Cámara de Representantes manifiesta que en algunos casos no existen en cargos iguales o equivalentes a los cuales pueden ser incorporadas o reubicadas las servidoras en estado de embarazo o licencia de maternidad. Adicionalmente se aclara que la composición de la UTL no es exacta para todos los congresistas teniendo en cuenta que la planta de personal de cada Unidad de Trabajo Legislativo se puede conformar dentro de las posibilidades que permite el artículo 388 de la Ley 5ª de 1992, hasta completar el valor de 50 salarios mínimos legales mensuales para cada Unidad, la cual se encuentra asignada al servicio de cada congresista y no de la Cámara de Representantes propiamente dicha.

En ese orden de ideas, se considera viable elevar la consulta con el fin de que se absuelvas las siguientes inquietudes, teniendo en cuenta las particularidades propias de la Rama Legislativa y lo preceptuado en la Ley 5ª de 1992:

- 1 ¿Resulta viable la supresión de los empleos de las Unidades de Trabajo Legislativo de los Representantes no electos para el periodo constitucional 2014-2018, ordenándose el pago de la indemnización de las empleadas en estado de embarazo en los términos del artículo 51 de la Ley 909 de 2004, dada la imposibilidad de incorporación a otra UTL?
2. ¿Qué figura se puede utilizar en el Congreso de la República para la reubicación de las servidoras en estado de embarazo pertenecientes a una UTL que desapareció el 20 de julio de 2014?

Agradezco de antemano su atención.

Cordialmente,

ELIZABETH RODRÍGUEZ TAYLOR

Directora

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>1</sup> Sentencia C-479/92 M.P. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero

<sup>2</sup> Entre muchas otras, la sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199 de 1999 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

<sup>3</sup> Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

<sup>4</sup> Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>5</sup> Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>6</sup> Sentencia T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>7</sup> Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

<sup>8</sup> Sentencia SU-250 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>9</sup> En relación con este tema, pueden consultarse especialmente las sentencias SU-250 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-373 de

1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Anexo:

Copia del oficio con Radicado No. 20142060042122

Copia del oficio con Radicado No. 20146000045271

Copia del oficio con Radicado No. 20142060095282

Mónica Herrera/Claudia Patricia Hernández León

600.4.8.

---

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 05:00:02