

BOGOTÁ D.C. ABRIL 12 DE 2017

HONORABLES
MAGISTRADOS CORTE CONSTITUCIONAL

E. S. D.



REF: ACCIÓN PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD EN CONTRA DEL PARÁGRAFO ÚNICO DEL ARTICULO 2 Y ARTICULO 5 PARCIAL DE LA LEY 1823 DEL 4 DE ENERO DE 2017 *“por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas”*

Honorables Magistrados,

Nosotros, **MANUEL ESTEBAN GARCÍA ORREGO Y DANIELA ANDREA VELANDIA ROMERO**, Mayores de edad y plenamente capaces, ciudadanos colombianos en ejercicio, identificados con la cedula de ciudadanía número 1233898646 y 1014295697 con domicilio en la ciudad de Bogotá, actuando con fundamento en el artículo 241 de la constitución política de Colombia, respetuosamente presentamos ante ustedes **ACCIÓN PÚBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD**, contra la ley 1823 de 2017.

La presente acción, responderá a los siguientes contenidos.

SECCIÓN PRIMERA – PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

- I. Norma Demandada.
- II. Normas Constitucionales que Vulnera.
- III. Fundamento de los Artículos vulnerados.
- IV. Pretensiones.

SECCIÓN SEGUNDA – DISPOSICIONES FINALES.

- I. Competencia.
- II. Principio *Pro Actione*.
- III. Notificaciones.
- IV. Referencias Bibliográficas.

SECCIÓN PRIMERA – PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

1. NORMA DEMANDADA

Se demandan los apartes subrayados del párrafo único del artículo dos y el artículo 5 de la ley 1823 del 4 de enero de 2017 *“por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas”* al considerar que vulneran los derechos comprendidos en los artículos 13, 20, 25, 43 y 53 de la constitución política de Colombia.

LEY 1823 DE 2017

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Objeto y alcance. La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. El uso de estas salas no eximen al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo, en ejercicio del derecho que le asiste en virtud del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2º. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

ARTÍCULO 3º. El Ministerio de Salud y Protección Social será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en las entidades públicas y privadas. En un plazo no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley, establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Solos Amigas de lo Familia Lactante del Entorno Laboral, las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener. Asimismo reglamentará la creación en conjunta de estas salas por parte de las entidades públicas y privadas

ARTÍCULO 4º. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas y brindará capacitación poro incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas.

ARTÍCULO 5º. Las entidades privadas con más de 1.000 empleados y las entidades públicas dispondrán de dos (2) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias, en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Las empresas privadas con menos de mil (1.000) empleados, contarán con 5 años para realizar las adecuaciones físicas necesarias para cumplir con esta ley.

ARTÍCULO 6º. El Ministerio de Hacienda determinará los beneficiarios, alivios o incentivos tributarios para las empresas privadas que adopten las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.

ARTÍCULO 7º. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

II. NORMAS CONSTITUCIONALES QUE VULNERA.

a. constitución política.

• Artículo 13

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozara de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

- **Artículo 20**

Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

- **Artículo 25**

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

- **Artículo 43**

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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.

El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

- **Artículo 53**

El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

III. **FUNDAMENTO DE LOS ARTÍCULOS VULNERADOS.**

A. "ARTICULO 13° Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozara de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por

razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados.”

El Estado es el principal garante de los derechos de las personas sin ningún tipo de excepción a razón de su sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Por tal motivo, en el articulado de la constitución encontramos de forma expresa la libertad e igualdad ante la ley, la misma protección y trato por parte de las autoridades, mismos derechos y mismas oportunidades como uno de los derechos fundamentales que sustentan todas las personas. Se debe tener en cuenta que La corte constitucional a pesar de no presentar una respuesta inequívoca ante el concepto de *derechos fundamentales*, si ha ido construyendo criterios compendiosos y precisos que han sido de vital importancia en materia jurisprudencial.

En sentencia T-419 DE 1992 Señalo que: *“los derechos fundamentales son los que corresponden al ser humano en cuanto tal, es decir, como poseedor de una identidad inimitable caracterizada por su racionalidad que le permite ejercer sus deseos y apetencias libremente. De ahí que se le reconozca una dignidad -la dignidad humana- que lo colocan en situación de superior en el universo social en que se desenvuelve, y por ello, es acreedor de derechos que le permiten desarrollar su personalidad humana y sin los cuales ésta se vería discriminada, enervada y aún suprimida. Son los derechos fundamentales que le protegen la vida, proscriben la tortura, aseguran su igualdad frente a sus congéneres, amparan su derecho a la intimidad, garantizan su libertad de conciencia, de cultos, de expresión y pensamiento; salvaguardan su honra, le permiten circular libremente, le preservan el derecho al trabajo, a la educación y la libertad de escogencia de una profesión u oficio, las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra; su juzgamiento debe respetar el debido proceso, se le garantiza el derecho a la libre asociación y a formar sindicatos, etc.”*

La ley 1823 del 4 de enero de 2017 en su párrafo único del artículo 2 establece:

“Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas”.

El aparte demandado suprime arbitrariamente el derecho de ser reconocidas por igual ante la ley y erradica por completo las mismas oportunidades que tiene una mujer con acceso a una sala amiga de la familia lactante a 50 o menos de 50 empleadas de empresas privadas que cuentan con un capital inferior a 1.500 salarios mínimos. Estamos ante un derecho que

deben tener absolutamente todas las mujeres sin ningún tipo de discriminación. Este aparte de la ley está vulnerando esa igualdad de oportunidades y derechos establecidos constitucionalmente, omitiendo sin justo argumento que toda mujer sin importar el sector en el que labore debe suplir las mismas necesidades en el momento de practicar la lactancia materna. La desigualdad plasmada en esta ley trae como consecuencia la privación de los grandes beneficios de la lactancia materna durante los primeros meses de vida del menor, por lo tanto no se estarían vulnerando únicamente los derechos de la madre sino también intrínsecamente los del menor, pues la organización mundial de la salud, recomienda como estrategia de salud pública mundial, practicar una lactancia materna óptima que comprende, exclusiva durante los primeros seis meses, y con alimentación complementaria adecuada y saludable hasta los dos años y más, encaminada a reducir la morbilidad y mortalidad infantil por causas evitables y a disminuir el riesgo de las enfermedades no transmisibles relacionadas con la alimentación en la edad adulta.

Es pertinente aclarar que los derechos no se establecen únicamente en virtud de la colectividad, son libertades individuales inherentes al ser humano que deben ser garantizados en su totalidad sin ningún tipo de distinción o discriminación como anteriormente expresamos.

B. "ARTICULO 20° Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

El estado como ente regulador de los derechos y deberes de los ciudadanos, debe garantizar en su totalidad el cumplimiento de la ley tanto si esta se presente de forma explícita o inherente dentro de la misma. Según la sentencia T-040/13 "La veracidad no sólo se desconoce cuándo se presentan hechos falsos o inexactos o no se distingue entre una opinión y los elementos fácticos objetivos en una noticia emitida, sino también resulta desconocido este principio, cuando la información que se emite, a pesar de que concuerda con la realidad, se presenta al lector con un lenguaje y una exposición que lo induce a la confusión o al error. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en afirmar, que no se trata solamente de establecer si la información que se suministra al público tiene sustento en la realidad. También corresponde a los derechos del receptor de la noticia el de la certidumbre en que la forma de transmisión o presentación de ella sea objetiva, es decir, que se halle despojada de toda manipulación a tratamiento arbitrario."

A pesar de presentar lo decretado en la ley 1823 de 2017 con un lenguaje inteligible, la incongruencia se refleja en la información presente en el artículo 5° en comparación con el párrafo único del artículo 2 de la misma y el objetivo principal de la ley.

En primer lugar es necesario establecer el objetivo preciso de la ley para que ustedes honorables magistrados lleven a cabo la comparación pertinente con los respectivos apartados que vulneran el derecho a la información veraz e imparcial resguardado bajo el artículo 20 de nuestra constitución. La presente ley adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral asegurando así los derechos de **La Mujer** que trabaja fuera del hogar a practicar la lactancia y a su vez garantiza el derecho de los niños y niñas a alimentarse con leche materna. Las salas amigas de la familia lactante son espacios cálidos y amables, ubicados en entidades públicas y privadas, que ofrecen las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre

Parágrafo. Artículo 2: Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

ARTÍCULO 5º. (...) Las empresas privadas con menos de mil (1.000) empleados, contarán con 5 años para realizar las adecuaciones físicas necesarias para cumplir con esta ley.

La primera incongruencia se presenta al relacionar los límites que establecen ambos apartes de la ley para las empresas privadas (aparte subrayado). En el parágrafo único correspondiente al artículo 2º establece un mínimo de empleados que deben tener las empresas privadas para que las disposiciones decretadas en esta ley sean impuestas en tales entidades (50 empleadas). Pero en el artículo 5º al establecer el límite máximo para que las adecuaciones físicas en las empresas privadas se lleven a cabo, (menos de 1.000 empleados), estaría acogiendo también a las 50 o menos de 50 mujeres que el parágrafo único del artículo 2º discrimina.

Por otro lado es pertinente aclarar que el legislador no tiene en cuenta si esas 50 o menos de 50 empleadas, laboran al interior de la empresa privada o simplemente se encuentran en diferentes lugares ejerciendo su labor, ya sea en el territorio nacional o en el exterior, motivo por el cual no pierden la denominación de empleadas pero no harán uso de las salas amigas de la familia lactante.

La segunda incongruencia se presenta en la información que establece el artículo 5º (aparte subrayado) al no estar en conformidad con el objetivo de la ley, pues al concretar el tiempo para realizar las adecuaciones físicas está empleando el vocablo "**EMPLEADOS**" refiriéndose así a toda persona que desempeña un destino o empleo, según la real academia española. Es decir, si esas empresas privadas tienen menos de 1000 empleados y todos son hombres, la ley 1823 también estaría orientándolos a implementar las disposiciones decretadas que son en favor de **las MUJERES que trabajan fuera del hogar y requieren extraer y conservar su leche para alimentar a su(s) hijos al llegar a sus hogares.**

Reincidiendo en el mismo error, el artículo 2 expresa: *“Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos (...)”*. En este caso el legislador también está dejando de lado el objetivo principal de la ley, al enmarcar como único requisito para el obligatorio cumplimiento de lo decretado el capital de una empresa privada sin considerar el sexo de quienes constituyen la misma.

Para dejar clara nuestra argumentación nos valemos de ejemplos que justifican el porqué de tales incongruencias y la importancia de modificar los apartes que distan de una información veraz, imparcial o incluso completa:

Si el artículo 2 manifiesta: *“Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.”* Estaría obligando al cumplimiento de lo decretado en los siguientes casos que no sostienen congruencia con el objetivo de la ley:

- Una empresa privada que posee un capital igual o superior a los 1.500 salarios mínimos pero su totalidad de empleados son hombres.
- Una empresa privada que posee un capital igual o superior a los 1.500 salarios mínimos pero su totalidad de empleadas no ejercen sus labores al interior de la planta donde se instalara la sala amiga de la familia lactante, sino que por el contrario están dispersas en el territorio nacional o el exterior.
- Una empresa privada con un capital inferior a 1.500 salarios mínimos y más de 50 empleadas que llevan a cabo sus funciones trasladándose a determinados lugares (territorio nacional o internacional), lejos de la empresa privada donde se encuentra la sala amiga de la familia lactante impidiéndoles rotundamente acceder a este beneficio por cuestiones de tiempo y distancia.

En conclusión, vale la pena reiterar que este tipo de inconsistencias en la información conllevan a la confusión y sobre todo a la inconformidad del receptor. Por este motivo, es de vital importancia que la ley emita conceptos inteligibles y completos para que su interpretación y aplicación se considere expedita, recordando que va dirigida a todos aquellos que se encuentren en las condiciones previstas por ella, sin excepciones de ninguna clase ya que su principal objetivo es contribuir al logro del bien común de todas las personas que forman parte de la sociedad.

C. “ARTICULO 25° El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 43° La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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.

El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

ARTICULO 53 El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El ministerio de salud y protección social al promover la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el marco de la estrategia de organizaciones saludables, emite el texto “Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral”, año 2012. Mediante el cual establece lo siguiente: *“la lactancia materna forma parte de los derechos a la salud sexual y reproductiva, como es el derecho de la mujer a decidir sobre su propio cuerpo y sexualidad, lo que constituye que la decisión de amamantar es un derecho de toda mujer, que permite a su vez satisfacer el derecho de todo niño y de toda niña a una alimentación adecuada y saludable, y a gozar del derecho al más alto estándar de salud”*

La ley demandada se decreta con el ánimo de brindar un trato apropiado para las madres en lactancia al proporcionar un lugar cálido e higiénico donde puedan extraer y conservar la leche materna bajo normas técnicas de seguridad. Sin embargo, la ley 1823 del 2017 en el párrafo único del artículo 2, suprime la igualdad y oportunidades a cada una de las 50 o menos de 50 empleadas que laboran en empresas con un capital menor a 1.500 salarios mínimos y que no cuentan con más de 50 empleadas, tal y como lo expresamos anteriormente. Motivo por el cual, consideramos vulnera los artículos 25, 43 y 53 de la constitución política de Colombia, que de una y otra forma tienen conexidad.

El artículo 25 expresa: "(...) Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"

Este artículo bajo su premisa "*toda persona*", no está excluyendo absolutamente a ningún individuo de la sociedad a su derecho inherente de un trabajo en condiciones dignas y justas. Entendiendo el concepto justicia como lo expreso el destacado jurista Rodrigo Noguera Laborde "*la justicia es, pues, la igualdad o proporcionalidad que debe existir entre los hombres con ocasión de sus relaciones, eliminando las ventajas, los privilegios y los provechos indebidos. Tal idea es también la que se expresa cuando se la define como el dar a cada uno lo suyo, dar a cada uno lo que le corresponde, pues "lo suyo" de cada cual, o lo que a cada cual "corresponde", es la resultante de la igualdad de las relaciones.*"

Es evidente la injusticia que recae sobre esas 50 o menos de 50 empeladas que no acceden a este derecho decretado por la ley 1823 de 2017 por trabajar en una empresa con menos de 1500 salarios mínimos de capital que no cuenta con más de 50 empleadas, y como toman ventaja y privilegio las mujeres que si pueden hacer uso de las salas de lactancia por trabajar en una empresa privada que cuenta con más de 50 empeladas o con más de 1500 salarios mínimos de capital. Vulnerando del mismo modo, el artículo 43 de la constitución política al discriminar a esas mujeres que se les impide acceder a este derecho que toda mujer debe tener, pues según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la asamblea general de las naciones unidas en el año 1948, en su artículo 25 expresa: "*la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales*" y en su artículo 23 manifiesta: "*toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*" a lo cual el parágrafo único del artículo 2 también hace caso omiso.

Por otra parte, el ARTÍCULO 53 de la constitución consagra el deber del legislador de expedir el estatuto del trabajo, estableciendo un conjunto de once principios mínimos que deberá tener en cuenta al expedir tal estatuto. Entre esos principios se encuentra "la igualdad de oportunidades para los trabajadores", viéndose vulnerado también este aparte que consagra el articulado de la constitución y el cual es conexo al artículo 13 de la misma. Pues el legislador está ubicando en una balanza desigual a las mujeres que laboran en empresas privadas que no cuentan con un capital de 1500 salarios mínimos y no poseen más de 50 empleadas, tomando ventaja sobre ellas todas las mujeres que si trabajan en una empresa que su capital es igual o supera los 1500 salarios mínimos o que sin cumplir este requisito sus empleadas son más de 50.

IV. PRETENSIONES

De manera respetuosa, solicitamos a la honorable corte constitucional declare inexecutable la disposición acusada del párrafo único del artículo 2 de la ley 1823 de 2017 la cual expresa: “con más de 50 empleadas”

De igual forma solicitamos anexar la información pertinente al párrafo único del artículo 2 y al artículo 5, para que no se generen las confusiones que presentamos en el desarrollo de la demanda.

Solicitamos también a la honorable corte constitucional hacer hincapié en la inclusión de las trabajadoras que llevan a cabo sus funciones fuera de la empresa, impidiéndoles así, acceder al derecho que otorga la ley 1823 de 2017, pues el vocablo “EMPLEADAS” hace referencia a aquellas mujeres que realizan una actividad laboral, mas no tiene en cuenta la forma y el lugar en el cual se ejerce dicha actividad.

SECCIÓN SEGUNDA – DISPOSICIONES FINALES.

I. COMPETENCIA.

La corte constitucional es competente para conocer esta demanda de inconstitucionalidad en virtud del artículo 241 numeral 4º de la constitución política de Colombia Por medio del cual sostiene la función de *“Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenida material como por vicios de procedimiento en su formación.”*

De igual forma la corte constitucional en sentencia C-932 de 2004 ratifica:

“El sistema constitucional colombiano consagra como principal mecanismo para el ejercicio del control de constitucionalidad abstracto la acción de inconstitucionalidad, que otorga a todo ciudadano en ejercicio la facultad de acusar ante el máximo órgano de la jurisdicción constitucional, normas de inferior jerarquía que se estiman contrarias al ordenamiento superior, a fin de que sean declaradas inexecutable mediante una providencia que hace tránsito a cosa juzgada constitucional”

Manuel García

MANUEL ESTEBAN GARCÍA ORREGO.
C.C. 1 233 898 646

Daniela Velandia R.

DANIELA ANDREA VELANDIA ROMERO
C.C. 1 014 295 697