Bogotá, D.C., 07 de septiembre 2022

Honorable Representante

**AGMETH SCAFF TIJERINO**

Presidente Comisión Séptima Constitucional

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Ciudad

**Asunto**: Informe de Ponencia para segundo debate en Cámarade Representantesal **Proyecto de ley 313 de 2021** *“Por medio de la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

Respetado presidente:

En cumplimiento del encargo hecho por la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes del Congreso de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir Informe de Ponencia para segundo debate en Cámara al **Proyecto de ley 313 de 2021** *“Por medio de la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*

**CONTENIDO**

1. Trámite Legislativo
2. Objeto
3. Contenido del Proyecto
4. Consideraciones jurídicas
5. Consideraciones de los ponentes
6. Conflicto de interés
7. Pliego de modificaciones
8. Proposición
9. **TRÁMITE LEGISLATIVO**

El proyecto de ley número 313 de 2021es de autoría de los Representantes a la Cámara Luvi Katherine Miranda Peña, Martha Patricia Villalba Hodwalker, César Augusto Lorduy Maldonado y Carlos Germán Navas Talero. Dicha iniciativa fue radicada ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el 07 de septiembre de 2021, y publicada en la Gaceta del Congresonúmero 1284 de 2021.

El 12 de diciembre de 2021 se debatió la iniciativa en la Comisión. En dicha sesión, el proyecto fue aprobado por unanimidad. Una vez repartido el proyecto por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, fuimos designados para rendir informe de ponencia para segundo debate los Honorables Representantes Camilo Esteban Ávila Morales como coordinador ponente y Maria Fernanda Carrascal como ponente.

1. **OBJETO**

Esta iniciativa tiene como objetivo modificar parcialmente el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo -modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2021-. Esta disposición regula la materia sobre las licencias en la época de parto y los incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

En consecuencia, el proyecto propone trasladar y aplicar el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, en cuyos casos donde el padre haya fallecido, abandonado o padezca de enfermedad grave, durante o después del parto o adopción; extendiendo así, el término de la licencia de maternidad.

1. **CONTENIDO DEL PROYECTO**

El texto presentado se compone por el siguiente articulado:

* El Artículo **1º** se ocupa de describir el objetivo del proyecto.
* El Artículo **2º** adiciona un nuevo numeral artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017.
* El Artículo **3º** adiciona un parágrafo nuevo al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017.
* El Artículo **4º,** contiene la vigencia y derogatorias.
1. **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

La licencia de paternidad tiene una duración de 2 semanas de acuerdo a las disposiciones consagradas en el el parágrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, el cual fue modificado por la ley 2114 del 2021.

En el pasado, la licencia de paternidad era de 8 días hábiles, por lo que no se incluían domingos ni festivos, sin embargo, este plazo fue modificado, y tal como se mención anteriormente, actualmente dicha licencia es otorgada por un término de 2 semanas, que incluyen domingos y festivos[[1]](#footnote-1).

El inciso 5 del parágrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo contempla un incremento en la licencia de paternidad de una semana por cada punto porcentual en que se disminuya la tasa de desempleo estructural. Sobre el particular, la norma precisa lo siguiente:

*“La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas”.*

Ese incremento se define para el año siguiente en que se registre la disminución de la tasa de desempleo, de acuerdo a lo señalado en el inciso sexto del mismo parágrafo:

*“La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente”.*

A su turno, el inciso 3 del parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo señala que el soporte válido para el reconocimiento de la licencia de paternidad es el registro civil de nacimiento del niño/a, y que el plazo para adjuntar este documento es de 30 días calendario contados desde la fecha de nacimiento del niño.

La extensión del tiempo de la licencia de maternidad a los padres que queden a cargo de los hijos recién nacidos, quedó plasmada en el numeral 4º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando por muerte o enfermedad de la madre, ella no puede acompañar al menor en las primeras semanas de vida.

Así las cosas, y según la exposición de motivos del proyecto, si el padre fallece o tiene una enfermedad grave, durante o después del parto o la adopción del menor, el periodo de la licencia de paternidad establecido en el código, deberá corresponder a la madre, quien gozará de las semanas de la licencia de maternidad y de las semanas completas o faltantes de la licencia de paternidad.

Lo anterior se haría extensivo a aquellos casos en los cuales el padre abandone durante o después del parto o adopción al menor. Para ello, se requerirá además de la declaración juramentada de la madre y el Registro Civil de Nacimiento del menor.

De otra parte, resulta relevante, traer a colación las sentencias de la Corte Constitucional que tratan sobre la materia. En ese sentido, la Corte Constitucional[[2]](#footnote-2) mediante sentencia T-090 de 2020 ha señalado que ante una situación de desprotección, el menor es el directamente afectado:

*“Los padres son los principales llamados a materializar la unidad familiar, dando protección y asistencia integral al menor para garantizar su desarrollo, teniendo un canal de comunicación y generando confianza. Cuando los padres se desentienden de sus responsabilidades con los hijos, tales como protegerlos, educarlos, apoyarlos y darles afecto, el menor de edad es el directamente afectado”.* (Subraya fuera del texto).

Sumado a lo anterior, asegura la Corte Constitucional[[3]](#footnote-3) que la licencia de paternidad es una manifestación expresa del derecho al interés superior del menor:

*La licencia de paternidad es una manifestación del derecho al interés superior del menor de edad, pues a través de ésta se garantiza el cuidado y el amor durante los primeros días de su existencia, permitiéndole, no solo la compañía permanente de la madre sino también la del padre. La presencia del padre durante estos primeros días de vida del recién nacido, resultan fundamentales para que el menor de edad pueda obtener un pleno desarrollo físico y emocional, y además, sirven para que se afiancen las relaciones paterno-filiales. En otras palabras, el derecho a obtener el reconocimiento de la licencia de paternidad permite “garantizar al infante que el progenitor estará presente y lo acompañará durante las primeras horas siguientes a su nacimiento, brindándole el cariño, la atención, el apoyo y la seguridad física y emocional necesaria para su desarrollo integral, con miras a la posterior incorporación del menor a la sociedad”. La licencia de paternidad desarrolla el principio del interés superior del menor de edad, consagrado en el artículo 44 Superior y en la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Además, se erige como una forma de satisfacer el derecho al cuidado y al amor a que tienen todos los niños y niñas del mundo, pues reconoce que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo*. (Subraya fuera del texto).

Adicionalmente, es preciso señalar que una forma de maltrato infantil se configura cuando los progenitores o representantes legales de niños, niñas y adolescentes no suplen las necesidades que garantizan sus derechos, absteniéndose de proporcionar los alimentos, vivienda y educación o exponiéndolos a actos que atenten contra su dignidad e integridad física. Según el Código de la Infancia y la Adolescencia, los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a tener y crecer en el seno de la familia, a ser acogidos y no ser separados de ella.

De lo anterior se colige la necesidad de este proyecto, en el sentido de respaldar al niño, a tal fin que, su madre pueda acompañarlo en el tiempo que la Ley le concede al padre, pero que por alguno de los motivos referidos en el proyecto no pudo hacerlo.

1. **CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES**

Para los ponentes, este proyecto de ley tiene un objetivo loable, el cual consiste en generar una licencia de paternidad por extensión a favor de la madre en caso de fallecimiento o enfermedad grave, situación que ya se encuentra regulada a favor del padre en los mismos casos (Código Sustantivo de Trabajo, Art. 236), promoviendo un trato igualitario en la materia.

Un aspecto a resaltar, es que esta iniciativa no implica una adición del gasto fiscal, considerando que el Sistema General de Seguridad Social en Salud –SGSSS pagaría la licencia en ese mismo sentido al padre, para lo cual, en este caso, la afiliada cotizante que solicita la extensión de la licencia debe cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 2.1.13.1 y 2.1.13.2 del Decreto 780 de 2016.

Para el caso particular, es necesario reiterar que los obligados a realizar el pago de la licencia de paternidad son, en primer lugar, el empleador actual en virtud de su vínculo contractual y del artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012 y, en segundo término, la EPS actual que perciba los aportes del usuario del sistema contributivo del SGSSS, de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 1 de la ley 1822 de 2018.

**Requisitos para tener derecho a la licencia de paternidad**

Para tener derecho a la licencia de paternidad, el padre debe ser cotizante, de suerte que no aplica para beneficiarios del sistema de salud, ni para afiliados al régimen subsidiado. Además, para que la EPS reconozca dicha prestación el afiliado no debe estar en mora. En todo caso si a la fecha del parto la cotizante paga lo adeudado, tiene derecho al disfrute de la licencia. Otro aspecto importante, está relacionado con el ámbito de aplicación de la misma. La licencia de paternidad aplica para los hijos del cónyuge o compañero permanente, y para los hijos adoptados.

**Licencia de paternidad proporcional.**

De conformidad con la Ley 2114 de 2021, se contempla expresamente la licencia de paternidad proporcional, que se pagará en proporción al tiempo cotizado durante la gestación. Si el padre ha cotizado a salud durante todo el periodo de gestación, tiene derecho a la licencia de paternidad completa, y en caso de haber cotizado durante parte de la gestación, como por ejemplo 2, 4 o 5 meses, la EPS reconocerá la licencia de paternidad en proporción al tiempo cotizado. La parte proporcional que la EPS no reconozca de la licencia de paternidad, debe ser asumida por el empleador, quien en todo caso debe otorgar esa licencia y pagar al trabajador ese tiempo.

**Pago de la licencia de paternidad y monto de licencia**

La licencia de paternidad debe ser pagada por la empresa directamente al trabajador, pues así lo dispone el artículo 121 del decreto ley 19 de 2012. No obstante, es fundamental aclarar que la licencia de paternidad está a cargo de la EPS según lo dispone el artículo 236 del código sustantivo del trabajo, pero quien paga es el empleador. A su vez, la EPS reconoce la licencia de paternidad con base al salario sobre el que se haya cotizado al momento de iniciar el disfrute de la licencia. De manera que la licencia de paternidad equivale a dos semanas de salario, valor que paga el empleador, pero la EPS sólo reconoce sobre el ingreso base sobre el que se ha cotizado a salud, así que, si existe una diferencia entre el salario y el IBC, en todo caso el empleador debe pagar el valor que corresponda al salario que tiene el trabajador.

**Derecho Internacional**

Esta iniciativa, se armoniza con las prerrogativas internacionales que persiguen garantizar los derechos sociales de los menores. De acuerdo con ello, la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1989 y aprobada por el Congreso mediante la Ley 12 de 1991, mediante el cual se armoniza el interés superior del menor. El artículo 3º y 4º de la Convención establece lo siguiente:

 *Artículo 3º: 1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. 2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas. 3. Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada (*Ley 12 de 1991, art.3)

*Artículo 4º. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la presente Convención. En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes adoptarán esas medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional.” (*Ley 12 de 1991, art.4)(Subraya fuera de texto).

1. **CONFLICTO DE INTERESES**

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general que modifican la ley del código civil colombiano.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019)[[4]](#footnote-4):

*“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se le alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.*

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

*“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

1. *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
2. *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
3. *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

1. **PLIEGO DE MODIFICACIONES**

|  |  |
| --- | --- |
| **TEXTO APROBADO EN COMISIÓN SÉPTIMA** | **TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE** |
| **ARTÍCULO 1. OBJETO.** La presente ley tiene por objeto adicionar el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, cuando el padre haya fallecido, o padezca de enfermedad grave, durante o después del parto o adopción. Lo anterior, con el propósito de extender el término de la licencia de maternidad, en procura del interés superior del menor. | **ARTÍCULO 1. OBJETO.** La presente ley tiene por objeto adicionar el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, cuando el padre haya fallecido, o padezca de enfermedad grave **que le impida ejercer la licencia de paternidad**, durante o después del parto o adopción. Lo anterior, con el propósito de extender el término de la licencia de maternidad, en procura del interés superior del menor. |
| **ARTÍCULO 2**. Adiciónese un numeral nuevo al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.(…)“7. También se aplicará el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, cuando el padre haya fallecido, o padezca de enfermedad grave, durante o después del parto o adopción; extendiendo así, el término de la licencia de maternidad según las condiciones que susciten la licencia.” | **ARTÍCULO 2.** Adiciónese un numeral nuevo al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:***ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.****(…)**“7. También se aplicará el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, cuando el padre haya fallecido, o padezca de enfermedad grave* ***que le impida ejercer la licencia de paternidad****, durante o después del parto o adopción; extendiendo así, el término de la licencia de maternidad según las condiciones que susciten la licencia.”* |
| **ARTÍCULO 3.** Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017, el cual quedará así:(…)“**PARÁGRAFO 4.** Para hacer efectiva la extensión del tiempo de la licencia de maternidad, la madre deberá presentar a la EPS o al empleador; el Registro Civil de Defunción, certificado médico donde conste la enfermedad grave que impida al padre ejercer la licencia de paternidad; junto con el Registro Civil de Nacimiento, antes del vencimiento de la licencia de maternidad”.“**PARÁGRAFO ~~6.~~** Para que se aplique el tiempo de la licencia de paternidad a las madres de que trata el numeral 7° de este artículo, el padre debió cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud durante el tiempo y condiciones que establece el artículo 2.1.13.3 del Decreto 780 de 2016 o la norma que lo sustituya, modifique o complemente. | **ARTÍCULO 3.** Adiciónese **dos** parágrafo**s** nuevo**s** al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017, el cual quedará así:*(…)****“PARÁGRAFO 4.*** *Para hacer efectiva la extensión del tiempo de la licencia de maternidad, la madre deberá presentar a la EPS o al empleador; el Registro Civil de Defunción, certificado médico donde conste la enfermedad grave que impida al padre ejercer la licencia de paternidad; junto con el Registro Civil de Nacimiento, antes del vencimiento de la licencia de maternidad”.* **“*PARÁGRAFO 5.*** *Para que se aplique el tiempo de la licencia de paternidad a las madres de que trata el numeral 7° de este artículo, el padre debió cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud durante el tiempo y condiciones que establece el artículo 2.1.13.3 del Decreto 780 de 2016 o la norma que lo sustituya, modifique o complemente”.* |
| **ARTÍCULO 4. VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. | **ARTÍCULO 4. VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. |

1. **PROPOSICIÓN**

Con base en las consideraciones anteriores, solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representantes dar segundo debate al **proyecto de ley 313 de 2021** *“Por medio de la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”* con el pliego de modificaciones y el texto propuesto a continuación.

Cordialmente,

|  |  |
| --- | --- |
|  **CAMILO ESTEBAN ÁVILA** Representante a la Cámara Coordinador ponente | **MARIA FERNANDA CARRASCAL**Representante a la Cámara Ponente |

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE**

**PROYECTO DE LEY No. 313 DE 2021 CÁMARA**

*“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO 236 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”*

*EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA*

*DECRETA:*

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** La presente ley tiene por objeto adicionar el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, cuando el padre haya fallecido, o padezca de enfermedad grave que le impida ejercer la licencia de paternidad, durante o después del parto o adopción. Lo anterior, con el propósito de extender el término de la licencia de maternidad, en procura del interés superior del menor.

**ARTÍCULO 2.** Adiciónese un numeral nuevo al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.***

*(…)*

*“7. También se aplicará el tiempo de la licencia de paternidad a las madres, cuando el padre haya fallecido, o padezca de enfermedad grave que le impida ejercer la licencia de paternidad, durante o después del parto o adopción; extendiendo así, el término de la licencia de maternidad según las condiciones que susciten la licencia.”*

**ARTÍCULO 3.** Adiciónese dos parágrafos nuevos al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017, el cual quedará así:

*(…)*

***“PARÁGRAFO 4.*** *Para hacer efectiva la extensión del tiempo de la licencia de maternidad, la madre deberá presentar a la EPS o al empleador; el Registro Civil de Defunción, certificado médico donde conste la enfermedad grave que impida al padre ejercer la licencia de paternidad; junto con el Registro Civil de Nacimiento, antes del vencimiento de la licencia de maternidad”.*

**“*PARÁGRAFO 5.*** *Para que se aplique el tiempo de la licencia de paternidad a las madres de que trata el numeral 7° de este artículo, el padre debió cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud durante el tiempo y condiciones que establece el artículo 2.1.13.3 del Decreto 780 de 2016 o la norma que lo sustituya, modifique o complemente.*

**ARTÍCULO 4. VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los Congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
|  **CAMILO ESTEBAN AVILA** Representante a la Cámara Coordinador ponente | **MARÍA FERNANDA CARRASCAL**Representante a la Cámara Ponente |

1. Al respecto véase más información en: <https://www.gerencie.com/licencia-de-paternidad.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. Corte Constitucional. Sentencia T-090 de 2010. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt. [↑](#footnote-ref-2)
3. Corte Constitucional. Sentencia T- 190 de 2016. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortíz Delgado. [↑](#footnote-ref-3)
4. Consejo de Estado. Sala Especial de Decisión 6. Radicado: 2019-02830-00. Magistrado Ponente: Carlos Enrique Moreno Rubio. [↑](#footnote-ref-4)