

2214200

Bogotá, D.C.,

Concepto 047 de 2009

Agosto 21 de 2009

Doctor

CARLOS MANUEL CAMPO GUERRERO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Secretaría de Educación Distrital

Avenida El Dorado No. 66-63

Ciudad

Radicación 2-2009-41184

Asunto: Su oficio S-2009-085117- Concepto Aplicación Ley [1280](#) de 2009 – Licencia de Luto. Radicado No. 1-2009-25749

Respetado doctor Campo:

De manera atenta, nos permitimos absolver su consulta respecto a la aplicación de la Ley 1280 de 2009, por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto, a los servidores públicos.

Alude en su escrito que el Ministerio de la Protección Social a través de la Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo en varios concepto estableció la imposibilidad de la aplicación de la Ley a los servidores públicos con el argumento que la normativa modifica el Código Sustantivo del Trabajo y que el mismo, no tiene competencia para abordar relaciones laborales de los servidores públicos.

De otra parte, informa que esa Oficina considera que la Ley [1280](#) de 2009, es aplicable a los servidores públicos teniendo en cuenta que: 1. La norma establece taxativamente que la licencia remunerada por luto se aplicará a cualquier clase de contratación o vinculación laboral; 2. La garantía al derecho a la igualdad, entre las relaciones de derecho individual regidas por el C.S.T. y aquellas que no lo son,

para este caso en específico; y 3. La protección al principio del In dubio pro operario y a la dignidad humana.

Para efectuar el análisis correspondiente, tendremos en cuenta las disposiciones que rigen la función pública, para confrontarlas en el contexto jurídico de la consulta y así concluir cuál es la exigencia actual conforme a las siguientes consideraciones:

1. NOCIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO

De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política, el término "servidor público" es genérico, el cual contiene diversas especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, llamados generalmente empleados públicos y trabajadores oficiales.

El Decreto 3135 de 1968, en su Artículo 5º, define quienes son considerados empleados públicos y trabajadores oficiales, de la siguiente manera: *"Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*

Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado, son trabajadores oficiales; sin embargo los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos."

Por su parte, el Decreto 1848 de 1969, establece que *"en todos los casos en que el empleador oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral."*

Como se observa, existen dos formas de vinculación laboral al servicio público: la legal y reglamentaria, para empleados públicos que se materializa en un acto administrativo de nombramiento y su posterior posesión y la de carácter contractual laboral, para los trabajadores oficiales.

En términos generales el régimen de administración de personal de los empleados públicos se encuentra consagrado en el Decreto 2400 de 1968, reglamentado en el Decreto 1950 de 1973. En cuanto a la carrera administrativa, este tema se encuentra regulado en la Ley 909 de 2004 y sus normas complementarias y reglamentarias.

La nota principal de tal situación es que el régimen del servicio o de la relación de trabajo, está previamente determinado en la ley y, por lo tanto, no hay posibilidad

de que el empleado pueda discutir las condiciones del empleo, ni fijar alcances distintos de los concebidos por las normas generales y particulares que la regulan.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

2.1 EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO DE CARÁCTER PARTICULAR.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 57 establece como obligaciones especiales del empleador, entre otras:

"(...)

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del patrono." (Subrayado por fuera de texto)

2.2. EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Por su parte, en la función pública el permiso es una situación administrativa en la cual se puede encontrar el empleado público, reglamentada por el Decreto 1950 de 1973, que establece en su artículo 74 que:

"El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Jefe del organismo respectivo, o a quien se haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos."

Es así como sobre las características del permiso tenemos:¹

"Es también otra situación administrativa que persigue la desvinculación transitoria, muy transitoria por cierto, de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasione desmedro de su salario, como sí ocurre con la licencia. Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos puedan atender apremiantes circunstancias de orden personal.

(...) es necesario que exista "justa causa" para que se pueda conceder el permiso. La expresión "justa causa" puede comprender diversas situaciones que el

empleado solicitante expone al funcionario competente, para que éste las valore y conceda el permiso cuando considere que se configura la "justa causa". Anotamos que el concepto de "justa causa" no puede reducirse, como comúnmente se piensa, a las "calamidades domésticas".

Ficción jurídica. En la situación administrativa del permiso se da una ficción jurídica, puesto que no obstante que el empleado no trabaja durante el mismo, para todos los efectos legales la ley considera que el empleado ha prestado sus servicios. Esto quiere decir que el tiempo del permiso es remunerado y que por lo tanto si el beneficiado trabaja, por ejemplo, en jornada nocturna, no perderá el recargo correspondiente o si lo hace por el sistema de turnos y el permiso comprende un día festivo o un domingo, no perderá la remuneración especial fijada por el Decreto 1042 de 1978, para tales casos."

3. EL CASO CONCRETO.

La Ley 1280 del 5 de enero de 2009, "Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto", dispone:

"ARTÍCULO 1° Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia."

Al respecto, y frente a consultas formuladas similares a la actual en estudio sobre la aplicación de la referida Ley a los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante concepto No. 2009EE1779 de 16 febrero de 2009, consideró:

"6. Pregunta. ¿Aplica la Ley [1280](#) de 2009 a los empleados públicos?

Repuesta. El Código Sustantivo del Trabajo señala:

"Artículo 3º: Relaciones que regula. El presente código regula relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

Artículo 4º: Servidores públicos: Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresa, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este código sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten". (Negrilla fuera de texto).

Por su parte, la Constitución Política precisa:

"Artículo 123: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios."

De acuerdo con lo anterior, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo rigen las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares y sólo serán aplicables a los servidores públicos cuando así lo establezca la Ley.

*En consecuencia de lo anterior, la Ley 1280 de 2009 "Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto", es clara al señalar que modifica una disposición referente a las obligaciones especiales del patrono dentro del Derecho Individual del Trabajo, **sin hacer extensiva su interpretación y aplicación a los servidores públicos.**"*

Posteriormente, la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social, en concepto No. 57383 del 27 de febrero de 2009, reiteró que:

"Por su parte, el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo prevé que "el presente código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares". (Subrayado por fuera de texto)

*En ese mismo sentido el artículo 4º del citado código dispone que "las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresa, obras públicas y demás servidores del Estado, **no se rigen por este código sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten**". (Subrayado por fuera de texto).*

*De conformidad con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley 1280 de 2009 y atendiendo a lo señalado por las normas transcritas, considera la Oficina frente a lo consultado que las disposiciones referentes a la licencia remunerada por luto **son aplicables de manera exclusiva a los trabajadores particulares del sector privado, sin hacerse extensivo este derecho a los servidores públicos, pues***

si la Ley adicionó el numeral 10) concretamente al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo deberá entenderse que dicha licencia sólo es aplicable a las relaciones laborales de carácter particular."

Y recientemente, la Procuraduría General de la Nación mediante concepto No. 4798 frente a la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo [1°](#) de la Ley 1280 de 2009, instaurada por los actores: Luis Germán Ortega Ruiz, Martha Isabel Arias Navarro, Oscar Iván Zapata Velandia. Magistrada Sustanciadora: Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, Expediente D-7697, D-7699, D-7715, sostuvo:

"5.1. Como puede observarse, si bien el artículo transcrito en el inciso primero hace referencia al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en el inciso segundo amplía el campo de aplicación de la licencia remunerada por luto, a todo trabajador "cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral".

En efecto, al establecer la norma que el trabajador cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, en manera alguna está excluyendo a los servidores públicos.

Si bien la vinculación mediante contrato se hace a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales, los servidores públicos tienen una vinculación legal o reglamentaria. Resulta razonable que el legislador de conformidad con el principio de libertad de configuración normativa, haya elegido insertar la norma objeto de reproche constitucional en el Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que en dicho estatuto están contenidas la mayoría de las normas que rigen las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador, además, no debe olvidarse que el Código Sustantivo del Trabajo es la norma de remisión subsidiaria para cualquier otro régimen laboral. En consecuencia, el empleador sea este privado o público, deberá conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.

La pérdida de un ser querido de aquellos que se señala en la norma no solo afecta al trabajador a quien se otorga la licencia remunerada, sino a todo el núcleo familiar. Es pues la familia, el bien tutelado por el legislador sin lugar a dudas y en consecuencia habrá de tenerse en cuenta que la familia no solo es el núcleo fundamental de la sociedad, sino que goza de especial protección del Estado y la sociedad conforme lo dispone el artículo 42 del Estatuto Superior.

5.2. Finalmente ha de decirse que el preámbulo de la Constitución, tal como lo ha sostenido reiteradamente esa Corporación, da sentido a los preceptos constitucionales y señala al Estado las metas hacia las cuales debe orientar su acción; el rumbo de las instituciones jurídicas y que lejos de ser ajeno a la Constitución, hace parte integrante de ella, por lo cual las normas pertenecientes a

las demás jerarquías del sistema jurídico no solo están sujetas a los mandatos contenidos en su articulado, sino también a las bases sobre las cuales estas se soportan.

Así las cosas, para esta Vista Fiscal, dentro de un marco jurídico democrático, universalista, justo, solidario e igualitario, como el que consagra el preámbulo y la Constitución Política resulta clara la imposibilidad de interpretar la norma acusada para excluir a los servidores públicos de la licencia remunerada por luto de que trata el artículo [1º](#) de la Ley 1280 de 2009, además, esta interpretación, es la única que se corresponde con el principio de favorabilidad de las normas laborales contenido en el artículo 53 de la Constitución Política."

4. CONCEPTO

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, la Dirección Jurídica Distrital, contesta:

¿Es aplicable la Ley 1280 de 2009, por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto, a los servidores públicos?

No, por los siguientes motivos:

La Constitución Política de 1991 dispone, a través de sus artículos 122 a 131, y específicamente del 123, que quienes presten sus servicios al Estado se denominan 'servidores públicos', y que las formas de vinculación, remuneración, responsabilidades, promoción, remoción y demás aspectos de su ejercicio las determinará la misma Constitución, la ley y el reglamento. Adicionalmente, establece que la ley determinará 'el régimen aplicable a los particulares que desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio'.

En contraste, es por la Ley 141 de 1961 que se convirtieron en legislación permanente los decretos leyes 2663 y 3743 de 1950, con sus múltiples transformaciones, en lo que compone actualmente el denominado Código Sustantivo del Trabajo. Régimen que palmariamente prescribe en su artículo 3º que su objeto es regular "*las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares*", ya que, "*las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten*", como perentoriamente lo precisa en su artículo 4º.

Debe resaltarse que la legislación ordinaria laboral, como ya se apuntó, claramente descarta su aplicación a las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los servidores del Estado, pues, estas relaciones se rigen "por estatutos especiales" (artículo 4º del Código Sustantivo

del Trabajo), por lo que, por mayor esfuerzo que se intente, no es posible considerar frente a la actual Ley 1280 de 2009, que trabajadores calificados dentro del genérico de 'servidores públicos', ya sean empleados públicos, trabajadores oficiales, se rijan por el estatuto laboral de los trabajadores particulares.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 7 de abril de 1981, expresó:

"El artículo 4º del Código Sustantivo del Trabajo dispone que las relaciones del derecho individual del trabajo entre la administración pública y sus servidores no se rigen por ese código, sino por los estatutos que posteriormente se dicten. Ante la posibilidad de que dichos estatutos no se dictaren y para evitar que se presentaren dudas sobre las normas aplicables, el artículo 492 del Código Sustantivo del Trabajo dispuso que quedarían vigentes las normas que regulan, entre otros, el derecho individual del trabajo en cuanto se refiere a los trabajadores oficiales. Es decir, que son las normas anteriores al código que se aplicaban a los trabajadores oficiales, las que continúan rigiendo las relaciones de la administración pública con sus servidores, mientras no hayan sido modificadas por las leyes posteriores."

Ahora bien, en este punto cabe preguntarse si la frase *"cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral"* del artículo 1º de la Ley [1280](#) de 2009, amplía su campo de aplicación a los servidores públicos o si por el contrario, como es el sentir de esta Dirección, pretende abarcar todas las modalidades de contratación o de vinculación propias de las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores de carácter particular.

Para el efecto, resulta forzoso examinar la exposición de motivos de la citada Ley, que de sus apartes más relevantes, se observa:

"OBJETO

El presente proyecto pretende establecer el derecho que tiene todo trabajador a gozar de una Licencia remunerada durante los días de luto, por muerte de un familiar cercano, entendido este dentro del primer grado de consanguinidad, primero de afinidad, primero civil.

Hoy por hoy el fallecimiento de un familiar directo de un trabajador se encuentra contemplado dentro del concepto de calamidad doméstica, la cual se regula al interior del Reglamento interno de cada empresa. Sin embargo, dado que procesar el duelo por muerte de un familiar directo requiere de un tiempo prudencial que le permita volver a retomar sus actividades laborales, considero necesario que el Congreso de la República dé trámite a este Proyecto de Ley, que sin duda busca otorgar las garantías que requiere un trabajador en el momento en que vive una situación, que como esta, afecta drásticamente su vida y por ende su desempeño laboral.

El duelo es la pena, el sufrimiento y el desamparo emocional causados por la muerte o la pérdida de un ser querido. El término luto hace referencia al proceso de reacción ante la pérdida y la muerte, a las ceremonias particulares de cada cultura, que se realizan cuando una persona muere en una comunidad. El concepto abarca conmemoraciones, honras fúnebres, velatorios, vestimenta de luto, etc. Esos ritos son importantes cuando se organizan y definen las reacciones de duelo inmediatamente después de la muerte.

De conformidad con los estudios realizados al respecto, una ceremonia culturalmente adecuada para dar el último adiós, que brinda la posibilidad de despedirse y manifestar el cariño al difunto, normalmente surte un efecto positivo en el proceso de duelo. Ayudará a los deudos a aliviar sus posteriores sentimientos de ira y culpa. Sin embargo, los tres días que se otorgan en la actualidad para este efecto, son insuficientes y dan lugar a la reincorporación a la actividad a una persona que por su afectación moral y emocional es laboralmente improductiva.

Así las cosas, si a un trabajador que por muerte de un familiar cercano se le concedieran cinco (5) días hábiles de luto y duelo, no solo para asistir a los actos respectivos sino que pueda procesar en compañía de sus familiares y amigos la aceptación de la ausencia definitiva y superar la depresión y tristeza que este acontecimiento genera, estaríamos logrando no solo el apoyo al trabajador en un momento de crisis, sino un beneficio a las empresas y empleadores toda vez que recibirían del personal beneficiado, mayor productividad porque contaron con el tiempo mínimo para procesar esta dolorosa situación.

Es evidente que ante al fallecimiento de un familiar directo del trabajador, este atraviesa por un shock psicológico y un desamparo moral del cual deberá recuperarse con el transcurrir del tiempo. Esta situación le impide trabajar con normalidad o desarrollar la actividad laboral dentro de los estándares esperados o deseados.

La aceptación de la aflicción como un proceso normal tras la muerte difiere de manera significativa de una cultura a otra. En muchas culturas de Europa occidental, no se acepta que el duelo abarque un periodo prolongado. Por ejemplo en Finlandia y en Dinamarca solo se concede un día de licencia por duelo tras la muerte de un familiar cercano. En Grecia, el periodo de luto es de una semana y en Israel, de cuarenta días. En este país, no se deja sola a la persona en el duelo, sino que se la acompaña durante todo el periodo de luto.

Es de suma importancia que se unifique la legislación en este punto y se reconozca el derecho a solicitar licencia por luto y se establezca por ley, el tiempo mínimo requerido para el otorgamiento de la misma, que proponemos sea de cinco (5) días hábiles.

Bajo estas consideraciones, el proyecto de ley propone incluir dentro del Código Sustantivo del Trabajo el derecho que tienen los trabajadores en general de tener

licencia remunerada en circunstancias de luto familiar para además de realizar los trámites administrativos que un fallecimiento implica, asistir a los funerales y entierro sobre todo para recuperarse del shock psicológico que implica la pérdida física de un familiar cercano y la obligación moral que tiene hacia su familia en un momento de dolor.

Se busca esencialmente anteponer el valor de la solidaridad, bajo la premisa que los beneficios son tanto para empleadores como para trabajadores, pues sin duda alguna esta licencia mejoraría la relación laboral del trabajador al sentirse apoyado moral y económicamente, permitiría la reincorporación a sus labores con mejor actitud y compromiso.

Esta iniciativa no genera erogación alguna a cargo del Estado, por el contrario fomentará una equitativa protección de los derechos laborales, de salud y de seguridad en el trabajo; además de fomentar la unión familiar y la solidaridad humanas necesarias en nuestra sociedad.(Subrayados por fuera de texto)

Con todo, como se trata de un problema de interpretación del texto del artículo 1° de la Ley 1280 de 2009 en estricto sentido en cuanto no señala expresamente su ámbito de aplicación, ni resulta posible deducirlo de una interpretación gramatical de la mencionada disposición, es ineludible, entonces, acudir a las reglas de interpretación sistemática y teleológica.

En ese orden de ideas, tenemos que la interpretación sistemática se encuentra prevista en el artículo 30 del Código Civil Colombiano, el cual establece: *"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía."*

Por su parte el artículo 28 del Código Civil determina que la interpretación teleológica busca la finalidad o el espíritu del legislador.

En consecuencia, el artículo [1°](#) de la Ley 1280 de 2009 debe interpretarse de manera sistemática con los artículos 1°, 2°, 25° y 53° de la Constitución Política en armónica con los artículos 1°, 3°, 4°, 9°, 18° y 57° del Código Sustantivo del Trabajo, pues son estos y no otros, los que sirven de contexto e ilustran el sentido de la Ley en estudio.

Así las cosas, se colige de la exposición de motivos que la finalidad del artículo 1° de la Ley 1280 de 2009, no fue otra que regular las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, en especial dentro del concepto de calamidad doméstica, *"la cual se regula al interior del Reglamento interno de cada empresa"*, pues de su lectura se desprende con claridad meridiana que está dirigido como un beneficio recíproco entre la empresa y sus trabajadores *"toda vez que recibirían del personal beneficiado, mayor productividad porque contaron con el tiempo mínimo para procesar esta dolorosa situación."*

Aunado a lo anterior, en observancia del artículo 7º de la Ley 819 de 2003, que establece que *"... en todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito..."*, la exposición de motivos en comento determinó que esa *"... iniciativa no genera erogación alguna a cargo del Estado."*, premisa que coadyuva a concluir sobre la aplicación restrictiva de la Ley 1280 en el sector privado.

Sin embargo, he solicitado a la Subdirección de Estudios y de Gestión Judicial que concreten una eventual intervención del Distrito Capital en la acción de inconstitucionalidad, expediente D-7697, D-7699, D-7715, antes referido así como estén atentos de su resultado, toda vez que el mismo podría modificar la conclusión de la presente consulta.

En los anteriores términos absolvemos la consulta formulada.

Cordialmente,

MARTHA YANETH VELEÑO QUINTERO	CAMILO JOSÉ ORREGO MORALES
Directora Jurídica Distrital	Subdirector de Conceptos (E)

NOTA DE PIE DE PÁGINA

¹ Diego Younes Moreno. Derecho Administrativo Laboral novena edición.

c. c.: Doctor Héctor Díaz Moreno – Subdirector de Gestión Judicial.
 Doctor Luís Eduardo Sandoval – Subdirector de Estudios.

Proyectó: L. Enrique López Carrizosa.

Revisó: Camilo José Orrego Morales.

Aprobó: Martha Yaneth Veleño Quintero