

LOS TRABAJADORES OFICIALES COMO CATEGORÍA ESPECIAL DE SERVIDOR PÚBLICO Y SUS FUENTES DE DERECHO

Official Workers as a Special Category of Public Servant and his Sources of Law

Francisco Perdomo Arias¹

Resumen: En el Derecho Laboral Administrativo encontramos como una categoría de los servidores públicos a los Trabajadores Oficiales, figura jurídica que a la fecha carece de regulación normativa lo que ocasiona que sus diferentes situaciones sean reguladas por fuentes de derecho alternas que surgen de la propia naturaleza del derecho laboral general. En el presente artículo se describe cuáles son las fuentes de derecho propias de esta figura, y se identifica cual es el modo en que pueden ser empleadas para dirimir situación laboral de este tipo de Trabajadores. Este escrito es de tipo descriptivo explicativo e inicia desarrollando esta figura jurídica, e identificando las fuentes de derecho que surgen de la misma, y como se convierten en las herramientas que dirimen y regulan las relaciones laborales derivadas de un Trabajador Oficial.

Palabras clave: Trabajadores Oficiales, Fuentes de Derecho, Contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Convención Colectiva.

Abstract: In the Administrative Labor Law we find as a category of public servants the Official Workers, legal figure that to date lacks normative regulation which causes that their different situations are regulated by alternative sources of law that arise from the very nature of the right general work. In this article we describe which are the right sources of this figure, and we identify what is the way in which they can be used to resolve the employment situation of this type of workers. This document is explanatory descriptive and begins developing this legal figure, and identifying the sources of law that arise from it, and how they become the tools that settle and regulate the labor relations derived from an Official Worker.

Keywords: Official Workers, Sources of Law, Work contract, internal regulations, Collective Convention.

Fecha de recepción: 08 de febrero de 2017
Fecha de aprobación: 01 de abril de 2017

Correspondencia: Francisco Perdomo Arias
Email: pacfran7@hotmail.com

1 Abg. Esp. Mg., Asesor Jurídico - Las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP, Neiva – Colombia.

INTRODUCCIÓN

En el Derecho Laboral Administrativo se contemplan dos categorías de Servidores Públicos, Los empleados públicos y Los Trabajadores Oficiales (TO), lo anterior conforme lo determina el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968. Los trabajadores oficiales es una figura de común utilización en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE), como de Economía Mixta, sin embargo, encontramos que es poca la regulación normativa que nos puede brindar herramientas o elementos de cómo se emplea esta figura y cuál es su alcance en la relación empleado y empleador (Estado). Partiendo de antecedentes jurisprudenciales y doctrinales desarrollamos el contrato de trabajo, el reglamento interno y las convenciones colectivas, como fuentes de derecho propias de los TO, para lo cual identificamos el empleo de las mismas y cuáles son los aspectos relevantes en la relación laboral de estos servidores públicos.

1. *Origen Normativo de Los Trabajadores Oficiales*

En Colombia el término de Servidor Público es asumido constitucionalmente con la Constitución Política de 1991[1], entendiéndose que son todas aquellas personas que ejercen funciones públicas y que acceden al ejercicio de estas funciones, cumpliendo tareas estatales [2], de estos surgen dos categorías relevantes: Los Empleados Públicos y los Trabajadores Oficiales, estos últimos conforme lo contempla la literalidad del artículo 5 del Decreto 3135 de 1968.

Los trabajadores oficiales comprendidos como una especie propia del género de servidor público, nacen bajo la noción de que los mismos correspondían a una categoría en donde solo se le asignaban labores operativas como de construcción, mantenimiento, sostenimiento, tal como lo define la norma, sin embargo, en el artículo 3 del Decreto 1848 de 1969, se crea un componente orgánico, en donde se determina que esta categoría es adquirida no solo por la función o labor que ejercen, sino también por la entidad a la cual se encuentran adscritos [3].

Se entiende entonces, que los Trabajadores Oficiales son aquellos servidores públicos que desempeñan actividades propias del estado, en ejercicio de funciones competitivas del mercado particular, es decir, cuando ejercen actividades comerciales propias del mercado privado, diferentes a los empleados públicos, y a los miembros de corporaciones públicas [4].

Se observa que el legislador entonces, ha señalado dos criterios para identificar los empleos públicos que corresponden a los trabajadores oficiales:

- a. Criterio Orgánico: En donde se tiene en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad u organismo estatal.
- b. Criterio Funcional: En donde se tiene en cuenta la naturaleza de las actividades o funciones específicas que tiene el empleo público.

2. *El contrato de trabajo*

Si bien por regla general la vinculación laboral al órgano estatal es mediante la aplicación del principio de carrera administrativa [5], en el cual la persona (particular) es sometida a un concurso de méritos, con las formalidades que el mismo exige con el fin de pertenecer al aparato estatal, y que finaliza con un acto administrativo que materializa el nombramiento del particular como funcionario, los trabajadores oficiales en cambio son particulares que no requieren ser sometidos a un Concurso de Méritos, y se vinculan a la entidad estatal, adquiriendo el rol de Servidor Público mediante la suscripción de un contrato de trabajo, regulado conforme las reglas del derecho privado, y de acuerdo a las condiciones y a la voluntad que determinan las partes.

Frente a la vinculación laboral, se encuentra dos posiciones, la primera de ellas que la crítica, considerando que se evidencia una unilateralidad propia del derecho administrativo, dado que el sometimiento de la ley, y demás normas preexistentes en su vinculación, rompen con la bilateralidad que caracteriza la vinculación de los trabajadores oficiales, que el particular que se convierte en servidor público mediante esta figura, tiene que someterse a situaciones ya predispuestas, como que el empleo público que desempeña el trabajador oficial debe estar incorporando en la planta de personal, con una asignación salarial y otros elementos que en la práctica no pueden ser negociados, si no que por el contrario son impuestos, por lo que no existe un contrato de trabajo como tal si no un contrato de adhesión [6].

La segunda, y que comparto de forma personal, es que en este tipo de vinculación se puede observar algo que yo denomino “Preponderancia del principio de autonomía de la voluntad en la conformación de la relación jurídica”, ya que el contrato de trabajo en este caso al igual que en el derecho privado, debe contener unos requisitos mínimos y sustanciales en su contenido, como lo es: el cargo, plazo, remuneración, subordinación, entre otros; la importancia de este recae es en su naturaleza, en razón a que en esta se materializa el reflejo de un acuerdo de voluntades entre empleado y empleador, y es el producto de esta misma voluntad, la que determina las condiciones, acuerdos y/o cláusulas que regularan la relación laboral, y que en dado caso pueden llegar a mejorar las condiciones básicas legales; es decir, que las condiciones legales que contemplan las normas, se convierten en un referente y lo acordado por las partes puede llegar a mejorarlas [7]; en otras palabras, los trabajadores oficiales pueden llegar a contemplar dentro de sus condiciones laborales es decir en el clausulado del contrato, figuras que ni siquiera están contempladas en la ley para ellos, pero que las partes (empleado y empleador) así lo acuerden. Por este motivo considero que la autonomía de la voluntad si se ve desarrollada, y el hecho de que existan unas condiciones mínimas establecidas en la ley o la norma del caso, no impiden la materialización del acuerdo de voluntades en el contrato de trabajo y que estas puedan ser mejoradas por las partes.

Un ejemplo de lo antes descrito, es la “Comisión para desempeñar un Cargo de Libre Nombramiento y Remoción”, figura que es contemplada en el artículo 2.5.10.29 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado por el Decreto 648 de 2017. Esta figura

es propia de los empleados públicos, es decir de aquellos servidores públicos que se vinculan para ejercer funciones públicas mediante el principio de carrera administrativa (concurso de méritos); pero puede llegar a ser incorporada en el contrato de trabajo y ser aplicada según se determine por las partes (Empleador y Empleado) dentro del ejercicio de la relación laboral del Trabajador Oficial.

El contrato de trabajo se convierte en un factor determinante que permite en caso de existir un litigio entre empleador (Estado) y empleado (trabajador oficial), que el juez de conocimiento no sea el Contencioso Administrativo, si no el juez ordinario (laboral), es decir, que en estos casos se aplican todas las reglas procesales establecidas para conflictos laborales de particulares establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo. Sobre este aspecto la jurisprudencia ha sido clara en manifestar, que frente a litigios relacionados con la estabilidad laboral de los Trabajadores Oficiales y por ende, los asuntos derivados de los contratos de trabajo, le corresponde al Juez laboral dirimirlos [8]. Por lo tanto se entiende, que el Contrato de trabajo es el elemento determinante, que define el juez de conocimiento competente cuando el litigio involucre un Trabajador Oficial.

Ahora bien, es inevitable cuando se habla de contrato de trabajo no hablar también del principio de “primacía de la realidad”, según el cual: “la realidad de la labor empírica desempeñada por el trabajador, vale más que la forma de vinculación que se pretenda en el contrato”[9]; principio consagrado en el artículo 53 de la CN, y que fue desarrollado por la Corte Constitucional en la sentencia C-665 de 1998 y desarrollado también por el Consejo de Estado mediante la sentencia de radicado No. 85001-23-31-000-2003-0015-01 de marzo de 2010, en donde indico:

“(...) el verdadero sentido del principio de primacía de la realidad sobre la formalidad implica que se reconozca con certeza y efectividad todo derecho que deviene del despliegue real de una actividad laboral”

Se declara con ello la existencia de un contrato realidad cuando, se cumplen los tres elementos que constituyen o declaran la existencia de una relación de trabajo:

- 1) La actividad personal del trabajador.
- 2) La dependencia del trabajador del patrono, que otorga la facultad de imponer órdenes.
- 3) La existencia de un salario como contraprestación al servicio prestado [10].

Esto es importante dado que pueden darse situaciones en las cuales la existencia de contratos sucesivos de prestación de servicios [11], pueden llegar a constituir la existencia de un contrato realidad, y por lo tanto que se declare por la autoridad judicial competente la existencia de un contrato laboral. Con esto puede entonces afirmarse, que si bien es cierto de manera regular los trabajadores oficiales se vinculan mediante

un contrato de trabajo, de forma excepcional y soportado bajo el principio de la primacía de la realidad, darse mediante un contrato de prestación de servicios [12].

Como consecuencia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, se puede también dar una extensión de los beneficio legales y convencionales, esto se presenta en el momento en que se demuestra que la vinculación del contratista no fue mediante un contrato de prestación de servicios, si no que se trataba de un verdadero contrato de trabajo, y como consecuencia de esto adquiere la calidad de trabajador oficial, accediendo a los beneficios convencionales, de tal manera, que las prestaciones sociales extralegales adquiridas mediante una convención colectiva de trabajo, se hacen extensivas a estos trabajadores oficiales que adquirieron esta condición mediante la declaratoria de existencia de un contrato realidad.

La Corte Suprema de Justicia al respeto ha manifestado en su jurisprudencia que una vez reconocido el vínculo laboral al contratista y con esto la calidad de trabajador oficial, se hace también reconocimiento de todos los beneficios legales y extralegales que se desprenden de las convenciones colectivas que se encuentren vigentes [13].

3. *El reglamento interno de trabajo*

La segunda fuente derecho el Reglamento Interno de Trabajo, entendiendo este como el conjunto de normas que regulan las condiciones a las que se debe sujetar el empleador como también los trabajadores [14]; este es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que es el compendio de las normas reguladoras de las relaciones internas del empleador con el trabajador en ejercicio de sus labores; la jurisprudencia dio su concepto como:

“El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional.

Por su ámbito de validez, el Reglamento es una norma particular y circunscrita que no puede contrariar los preceptos generales de la ley configurantes del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo” [15].

Este documento es de vital importancia y presta una gran utilidad, en razón a que en el mismo, se establecen las pautas que han de tenerse en cuentas por parte de los comités que lleguen a existir como lo son el de convivencia, bienestar, relaciones laborales, entre otros. Para el caso que nos ocupa es un compendio de normas donde se establecen los derechos y obligaciones de estos trabajadores (Oficiales) en relación a las funciones y servicios que prestan en la empresa y/o entidad, en su contenido se encuentran las pautas y/o directrices que se deben aplicar cuando se presenten situaciones particulares que involucren a los empleados.

3.1. *El Derecho Sancionatorio en el Reglamento interno de Trabajo*

La jurisprudencia ha sido enfática en señalar que los principios rectores que deben respetarse y por lo tanto aplicarse en cualquier actuación sancionatoria, y en este caso, en el proceso sancionatorio administrativo que se estipule en el Reglamento Interno, son los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada [16].

Ahora bien, es importante mencionar que los Reglamentos Internos contemplan la existencia de un derecho sancionatorio diferente al establecido en el Código Disciplinario Único, en donde se diferencia no solo la responsabilidad disciplinaria de los Trabajadores Oficiales, sino también su alcance y regulación normativa; este análisis fue realizado por la Corte Constitucional [17], quien expresó que la potestad disciplinaria se manifiesta sobre todos los servidores públicos, entendiéndose servidor público como aquella persona natural que presta una función pública bajo la subordinación del Estado, por lo tanto la corte es enfática en ratificar que independiente del tipo de vinculación que tenga la persona con el aparato estatal, el régimen disciplinario cubre a todos los servidores públicos señalados en el artículo 123 de la Constitución Política, incluidos entonces aquellos servidores públicos vinculados mediante contrato de trabajo, los cuales corresponden a los trabajadores oficiales que son hoy materia de estudio.

La ley 734 de 2002 en su artículo 67 y 76, no solo determina las competencias si no también otorga la facultad a las entidades del estado para crear las Oficina de Control Interno Disciplinario, y es así como ciertas entidades como las EICE (Empresas Industriales y Comerciales del Estado) puedan dentro de sus estructura administrativa tener una dependencia encargada de aplicar el Código Disciplinario Único y por lo tanto iniciar investigaciones disciplinarias a su empleados, con excepción del Gerente, quien de forma prevalente es sujeto disciplinario de la Procuraduría General de la Nación.

La acción disciplinaria se presenta por el ejercicio de la función pública, que como servidor público realiza el Trabajador Oficial en ejercicio de sus funciones, y se origina como consecuencia de un incumplimiento de las mismas [18], en otras palabras, del incumplimiento de un deber o de una prohibición, o la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, o la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, etc., y su fin u objetivo, es la de garantizar el buen funcionamiento, moralidad y prestigio del organismo público respectivo. Las sanciones que se definen e imponen se hacen por la Oficina de Control Interno Disciplinario o por la Procuraduría General de la Nación cuando hace uso del poder preferente.

Pueden existir casos en donde la misma conducta o hechos cometidos por el Trabajador Oficial pueden estar también contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y ser por lo tanto susceptibles de una sanción administrativa, en este sentido, es probable que existan situaciones en donde el empleado puede ser suspendido de su

cargo como consecuencia de una sanción contemplada en el reglamento interno de trabajo, y como ocasión de esta misma conducta puede más adelante obtener una sanción diferente como una destitución o suspensión del cargo adicional a consecuencia de un proceso disciplinario. Bajo esta óptica se podría pensar que el empleado es sancionado dos veces por los mismos hechos, lo que evidentemente podría encausarse como una violación al principio de non bis in ídem, sin embargo antes de efectuar esta afirmación, se debe tener en cuenta que el proceso sancionatorio previsto en el Reglamento Interno de la empresa obedece a una sanción de carácter administrativo, determinado de forma conjunta entre empleado y empleador; y que no riñe con las acciones disciplinarias contra los trabajadores oficiales, garantizando y aplicando principios procesales como el debido proceso, el derecho a la defensa, entre otros, este proceso sancionatorio es diferente al disciplinario contemplado en la Ley 734 de 2002.

Para diferenciar claramente Las Facultades Contempladas en el Reglamento Interno de trabajo del proceso Disciplinario, imaginemos una situación en donde un Trabajador Oficial por ocasión de una actuación propia del ejercicio de sus funciones como Servidor Público, cometer una falta contemplada en el reglamento Interno de Trabajo como “Grave”, y faculta al empleador a que pueda terminar de forma unilateral el contrato de trabajo (despido por justa causa), y otra muy diferente, es la terminación de contrato de trabajo ocasionada como consecuencia de un procedimiento previo disciplinario que culmina en una decisión sancionatoria (Ley 734 de 2002) es decir, una sanción disciplinaria.

El ordenamiento jurídico ha permitido, en el caso de los trabajadores Oficiales, que el Estado, en su calidad de empleador, pueda finalizar el contrato de trabajo de acuerdo a unas condiciones o causales específicas establecidas en el Decreto 2127 de 1945, independiente a lo que contemple el Reglamento Interno de las empresa a la cual se encuentren vinculados, diferenciándolas de las facultades que tiene asignadas las autoridades disciplinarias competentes previo la celebración de un trámite específico señalado por la misma ley.

4. *El Derecho de asociación y las convenciones colectivas*

Los trabajadores oficiales al igual que un empleado particular tienen la facultad de conformar sus propios sindicatos conforme lo establece el artículo 38 de la Constitución Política, y los artículos 414 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo; por lo que se encuentran regidos por normas del derecho privado, ejerciendo su derecho de asociación y por lo tanto también la facultad de presentar pliegos de peticiones, con el fin de iniciar un proceso de negociación, que posteriormente se materialice en una convención colectiva garantizando así el cumplimiento del artículo 55 de la CN.

La corte Constitucional cuando hace la revisión de la Ley 411 de 1997, en lo que tiene que ver con el derecho de asociación de los trabajadores oficiales manifestó, que:

“(...) la Corte considera que es necesario distinguir la situación de los trabajadores oficiales y aquella de los empleados públicos. Así, en relación con los primeros, esta

Corporación no encuentra ninguna objeción a esas disposiciones del convenio bajo revisión, ni a los criterios de la recomendación, pues armonizan con los principios y valores constitucionales. Así, el artículo 55 de la Carta garantiza genéricamente el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores, por lo cual los trabajadores oficiales se encuentran incluidos.”[19]

Es importante tener en cuenta para este análisis, que a diferencia de los pliegos de peticiones y las convenciones colectivas de los empleados públicos, las peticiones de los trabajadores oficiales no se encuentran limitadas o condicionadas, como puede entenderse de la lectura del numeral segundo del artículo 2.2.2.4.1 del Decreto No. 1072 de 2015 que exenta a los trabajadores oficiales de la aplicación del contenido del mismo, limitando a las peticiones de los empleados públicos.

Los trabajadores oficiales entonces, en ejercicio del derecho de asociación, y como consecuencia de las negociaciones de las peticiones de los pliegos presentados, suscriben convenciones colectivas, en donde plasman los beneficios y/o acuerdos que han de aplicarse en su ejercicio laboral, estas convenciones se convierten en una fuente de derecho a favor del empleado por ocasión de su relación contractual. Como prueba de ello, podemos usar el mismo ejemplo relacionado con la figura de la “comisión”, que si bien es cierto fue creada normativamente para los empleados públicos pertenecientes al sistema de carrera administrativa, puede ser aplicada extraordinariamente a un trabajador oficial si la misma es contemplada y establecida por las partes en cualquiera de los tres documentos mencionados, el contrato de trabajo, El reglamento Interno o en una Convención Colectiva.

Igual puede suceder con la figura del “reintegro”, el cual por Regla General como lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia no aplica o se presenta con los Trabajadores Oficiales, sobre ello únicamente procede la respectiva indemnización que en la mayoría de los casos corresponde al plazo presuntivo de seis meses, sin embargo, la misma Corte ha enfatizado que de forma excepcional el reintegro podría darse si el mismo es estipulado dentro de una convención colectiva para determinados casos como podrían ser para aquellos empleados que gozan de fuero sindical [20].

Se debe tener en cuenta que las tres Fuentes de derecho mencionadas en este escrito, tienen una base fundamentada en el principio de “favorabilidad laboral”, principio que es contemplado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, y que ha sido ratificado como un mandato a aplicar por la Corte Suprema de Justicia quien determino claramente que la:

“situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho” [21].

Considero que el contrato es la máxima consagración de la autonomía de la voluntad en la relación contractual de un trabajador oficial, ya que es en este, donde convergen la voluntad del empleador y del empleado; diferencia notoria con el reglamento interno y las convenciones colectivas en donde se manifiesta una voluntad que corresponde a la de un interés colectivo, es decir, de un grupo de empleados.

Finalmente y como recomendación practica podemos recomendar que en el caso de presentarse una controversia laboral propia de un Trabajador Oficial, acudimos inicialmente a consultar el clausulado del contrato de trabajo, si este no resuelve o determina que debemos hacer en el caso concreto, acudimos al Reglamento Interno y a las Convenciones Colectivas que se encuentren vigentes, pero dada la posición de la jurisprudencia si aun con esta fuentes de derecho no se dirime una situación concreta del empleado, podríamos interpretar la situación bajo el prisma del principio constitucional de “Favorabilidad laboral”.

CONCLUSIONES

Si bien por regla general los particulares adquieren la categoría de trabajadores oficiales por medio de un contrato de trabajo, encontramos que existen casos en donde en aplicación del principio de “*Primacía de la realidad*”, se puede dar también mediante el contrato de prestación de servicios. Estos casos, se presentan cuando se encuentran los elementos para que sea declarado por la autoridad judicial competente la existencia de un contrato realidad, y por lo tanto, también de una relación laboral. Cuando esto sucede, este trabajador oficial se hace beneficiario de forma extensiva de todos y cada uno de los beneficios convencionales que se encuentren vigentes, indistintamente de que la vinculación se hubiere dado por un contrato realidad derivado de un contrato de prestación de servicios.

Frente a la autonomía de la voluntad de las partes expresada en el contrato de trabajo, existen dos posiciones, una que afirma que la misma no existe, dado que el estado ha dado diferentes parametros que se encuentran de forma previa a la suscripción del contrato preestablecidos, como lo es el salario, al estructura orgánica, la denominación del cargo, el manual de funciones, entre otros; para lo cual lo que existe entonces, es un contrato de adhesión y no de trabajo. Y una segunda, que afirma que el contrato de trabajo de un trabajador oficial es la máxima manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes, que las condiciones legales que contemplan las normas, se convierten en un referente y lo acordado por las partes puede llegar a mejorarlas, desarrollando una “*Preponderancia de la autonomía de la voluntad de las partes*”.

El Reglamento Interno y Las Convenciones Colectivas, son fuentes derecho de la relación laboral del trabajador oficial en donde se manifiesta también la autonomía de las partes pero que a diferencia del contrato de trabajo, la autonomía del empleado y/o trabajador no es individual si no grupal, dado que los mismos son sujetos a negociación entre los representantes de los trabajadores, sean el comité de relaciones laborales o los negociadores de la convención colectiva, según el caso.

REFERENCIAS

Constitución Política de Colombia. Artículo 123. Promulgada el 7 de julio de 1991.

Elementos Del Derecho Administrativo. Polo Figueroa, J. (2001) Bogotá. Universidad Sergio Arboleda.

- Artículo 5 del Decreto 3135 de 1968. [Presidencia de la republica]. “Por la cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- Derecho Administrativo Laboral. Villegas Arbeláez, J. (2005). Tomo I. Bogotá: Legis Editores S.A.
- Constitución Política de Colombia. Artículo 125. Promulgada el 7 de julio de 1991.
- Perilla Zamudio Julián F. Empleados públicos y trabajadores oficiales: Un concepto análogo a la luz del ordenamiento legal colombiano vigente. Revista principal IURIS No. 21. 2014; (1): 197-2015.
- Autor Varios. Manual de Derecho Laboral. 1 Ed. Bogotá: Universidad Externado de Colombia 2008.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 10610 Expediente 43847. Del 9 de julio de 2014. MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Obando Garrillo, J. Tratado de Derecho Administrativo Laboral. Bogotá: (2010) Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Younes Moreno D. Derecho Administrativo Laboral. Bogotá: (2005). Editorial Temis SA.
- Numeral 3, Artículo 32 Ley 80 de 1993. Congreso de la Republica. “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Publica”
- Cortes Morales, M.A. El principio de la primacía de la realidad como garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales vinculados mediante Contrato de prestación de Servicios. Revista Verba Iuris 40. (2018), (111-127)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia Radicación No. 33772. Del 17 de junio de 2009. MP. Gustavo José Gnecco Mendoza.
- Artículo 104 Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Presidencia de la Republica. Por medio del cual se expide el Código Sustantivo de Trabajo.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia Radicación No. 6199. Del 11 de diciembre de 1980. M.P. Cesar Ayerbe Chaux.
- Corte Constitucional. Sentencia C-555. Del 31 de mayo de 2001. MP. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional. Sentencia C-280. Del 25 de junio de 1996. MP. Alejandro Martínez Caballero.
- Villegas Arbeláez, J. Derecho Laboral Administrativo. 9 Ed. Bogotá. Editorial Legis.
- Corte Constitucional. Sentencia C-377. Del 27 de julio de 1998. MP. Alejandro Martínez caballero.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Casación Laboral. Expediente 33258. Del 11 de junio de 2008. MP. Luis Javier Osorio López.
- Constitución Política de Colombia. Artículo 53. Promulgada el 7 de julio de 1991