

LICENCIA DE LUTO POR MUERTE DE HIJO DE CRIANZA EN COLOMBIA

ARÍSTIDES DAVID CABALLERO ALMANZA

CC. 1.152.456.251

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

PROGRAMA DERECHO

DECIMO SEMESTRE

ARISTIDES.CABALLERO@CORREO.TDEA.EDU.CO

1. CONTENIDO

Resumen:

En Colombia, la licencia de luto por muerte de hijo de crianza ha sido objeto de debate en relación con su reconocimiento como un derecho de los trabajadores. Este tema adquiere relevancia al considerar la posible discriminación que enfrentan los empleados en una situación tan delicada y la supuesta vulneración al principio de igualdad en casos en los que se presenta un vacío jurídico en relación con la pérdida de un hijo de crianza.

Teniendo presente que el derecho no es estático, surge con el tiempo la necesidad de poder reconocer dicha licencia como un derecho constitucional de cada uno de los trabajadores en Colombia. El análisis detallado a nuestra legislación vigente y otras disposiciones harán que se pueda abordar dicho tema, discutiendo así la importancia de tratar de manera equitativa e igualitaria con relación a todas las formas de paternidad y/o maternidad, y de esta manera poderse evitar la vulneración y exclusión de los trabajadores con hijos de crianza.

Introducción:

La licencia de luto por muerte de hijo de crianza es un tema de gran relevancia y debate en Colombia. La pérdida de un hijo ya sea biológico o adoptado, es un evento traumático que afecta profundamente a las personas y puede tener implicaciones significativas en su vida personal y laboral de los trabajadores. En este contexto, se plantea la necesidad de reconocer esta licencia como un derecho de los trabajadores en el Colombia.

La legislación colombiana actual no contempla de manera específica la licencia de luto por muerte de hijo de crianza. Sin embargo, existen otros marcos legales relacionados, como la Ley de Licencias para Eventos Especiales, que podrían tener aplicabilidad en estas situaciones. Es importante realizar un análisis detallado de la legislación vigente y otras disposiciones para comprender la situación actual y evaluar la necesidad de una regulación más precisa y clara.

En este trabajo de investigación, se examinará la legislación colombiana que a la fecha se ha logrado abordar en este tema de manera más integral. Se buscará comprender las implicaciones legales, laborales y sociales de reconocer la licencia de luto por muerte de hijo de crianza, y se reflexionará sobre la importancia de tratar de manera equitativa e igualitaria todas las formas de paternidad y maternidad

Además, se analizarán los posibles efectos discriminatorios y la vulneración al principio de igualdad que pueden surgir en los casos en los que no existe un reconocimiento claro de esta licencia. Se destacará la importancia de garantizar los derechos y protecciones correspondientes a los empleados que atraviesan por la dolorosa experiencia de perder a un hijo de crianza.

Así las cosas, este trabajo tiene como objetivo principal evaluar la necesidad de reconocer la licencia de luto por muerte de hijo de crianza como un derecho constitucional de los empleados en Colombia. A través de un análisis exhaustivo de la legislación colombiana y una reflexión sobre la equidad y la igualdad en la protección de distintas formas de paternidad y maternidad, se espera contribuir al debate y promover acciones que garanticen el respeto y la justicia en estos casos.

Planteamiento del problema:

¿Se vulnera el principio de igualdad del trabajador en Colombia al no reconocer la licencia de luto por muerte de hijo de crianza?

La falta de reconocimiento de la licencia de luto por muerte de hijo de crianza en Colombia plantea un importante problema en términos de igualdad de los trabajadores. A partir del entendimiento de que la familia va más allá del vínculo biológico o jurídico, y se forma también a través de relaciones de hecho o de crianza, es necesario cuestionar si el actual marco legal vulnera el principio de igualdad en el ámbito laboral.

Al no contemplar específicamente la licencia de luto por muerte de hijo de crianza, la legislación colombiana discrimina indirectamente a aquellos empleados que han perdido a un hijo de crianza. Esta exclusión puede ser considerada como una forma de

discriminación por razón de estado civil o familiar, ya que se les niega a estos trabajadores la misma consideración y protección que se otorga a aquellos que han perdido a un hijo biológico.

La falta de reconocimiento de esta licencia puede tener consecuencias adversas para los trabajadores. No otorgarles el tiempo necesario para vivir el duelo y hacer el debido proceso de recuperación emocional podría afectar su rendimiento laboral, su salud mental y su bienestar en general. Además, esta negación puede generar sentimientos de injusticia y desigualdad entre los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en el clima laboral y la relación empleado-empendedor.

Por tanto, plantear la necesidad de modificar la ley vigente para incluir la licencia de luto por muerte de hijo de crianza se basa en la premisa de garantizar la igualdad de trato y de derechos para todos los trabajadores. Reconocer el derecho a tomar tiempo para procesar el duelo y recuperarse emocionalmente tras la pérdida de un hijo de crianza es una forma de asegurar que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa, independientemente de la forma en que se haya constituido su familia.

Es así como al plantear esta situación se busca poder cuestionar si la falta de reconocimiento de la licencia de luto por muerte de hijo de crianza en Colombia vulnera el principio de igualdad de los trabajadores. Considerando que la familia se forma de diversas maneras, incluyendo la relación de crianza, es fundamental revisar y modificar la legislación vigente para garantizar que todos los empleados tengan los mismos derechos y protecciones en momentos tan delicados como el duelo por la pérdida de un hijo de crianza.

Objetivos

General:

- Evaluar la necesidad de la modificación a la ley que regula la licencia de luto por consanguinidad, afinidad, civil y se incluya al hijo de crianza.

Específicos:

- Identificar la importancia de reconocer el derecho a la igualdad en la licencia de luto a los hijos de crianza.
- Establecer si existe una discriminación en el ordenamiento jurídico colombiano, al no otorgarse la licencia de luto al trabajador por muerte de un hijo de crianza.
- Reconocer cómo la licencia de luto por muerte de hijo de crianza constituye un vacío en la normatividad vigente en materia laboral y de la seguridad social.

Metodología

Metodología propuesta:

Análisis de la ley:

1. Revisar la normativa laboral vigente en Colombia en relación con las licencias por fallecimiento.
2. Identificar las disposiciones relacionadas con la licencia de luto específicamente por muerte de hijo de crianza.
3. Analizar las omisiones o exclusiones existentes en la normativa actual que podrían dar lugar a discriminación hacia los empleados que han perdido a un hijo de crianza.

Revisión de jurisprudencia:

1. Investigar sentencias y casos relacionados con la muerte de hijo de crianza en el ámbito laboral.
2. Identificar decisiones judiciales relevantes y precedentes que abordan la cuestión de la inclusión de la licencia de luto por muerte de hijo de crianza.
3. Analizar cómo la jurisprudencia ha interpretado y aplicado el principio de igualdad en casos similares.

Marco teórico

Marco teórico: Licencia de luto por muerte de hijo de crianza en Colombia

a. Concepto de licencia de luto:

- Definir la licencia de luto como un derecho que se otorga a los empleados para que puedan hacer frente al duelo y recuperarse emocionalmente tras la pérdida de un ser querido.
- Explicar los objetivos y beneficios de la licencia de luto, como brindar apoyo al empleado, facilitar el proceso de duelo y mantener la salud mental y el bienestar en el ámbito laboral.

b. Familia y crianza:

- Comprender que la familia no se limita al vínculo biológico o jurídico, sino que también se forma a través de relaciones de hecho o de crianza.
- Analizar el concepto de hijo de crianza y su importancia en la estructura familiar y el desarrollo emocional del niño.

c. Análisis de la legislación colombiana sobre la licencia de luto por muerte de hijo de crianza:

- Examinar la legislación vigente en Colombia y su enfoque respecto a la licencia de luto por muerte de hijo de crianza.
- Identificar las omisiones o exclusiones existentes en la normativa actual que podrían dar lugar a discriminación hacia los empleados que han perdido a un hijo de crianza.

d. Protección y discriminación laboral:

- Establecer la importancia de garantizar la igualdad de trato y derechos para todos los trabajadores, independientemente de la forma en que se haya constituido su familia.
- Destacar la discriminación que conlleva la falta de reconocimiento de la licencia de luto por muerte de hijo de crianza, considerando el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

e. Resultados esperados y recomendaciones:

- Exponer los resultados de la investigación, resaltando la discriminación existente y las limitaciones en la normativa laboral respecto a la licencia de luto por muerte de hijo de crianza.
- Plantear recomendaciones para modificar la legislación vigente y promover la inclusión de la licencia de luto por muerte de hijo de crianza, a fin de garantizar la igualdad de derechos y protección a los empleados que han perdido a un hijo de crianza.

f. Conclusión

Desarrollo:

a. Concepto Licencia de luto:

Refiriéndonos al numeral 10 del artículo 57 código sustantivo de trabajo colombiano donde se establece el derecho que tienen todos los trabajadores a una licencia de carácter remunerado en caso de fallecimiento de un familiar cercano.

Dicho numeral establece que:

“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.” (C.S.T., 1950)

Durante estos días, el empleador está obligado a otorgar al trabajador el tiempo libre necesario para que pueda asistir al funeral y ocuparse de los trámites y diligencias que el fallecimiento conlleve.

Por lo tanto, se puede entender que la licencia de luto es el derecho que tiene un trabajador en Colombia de ausentarse de su lugar de trabajo durante los días hábiles que dispone la ley, con goce de salario, en caso de fallecimiento de un familiar cercano, de acuerdo con lo establecido en el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

También el art 37 y 38 del código civil colombiano, han propuesto la forma en la que se deberá entrar a considerar cada uno de los grados de consanguinidad:

“ARTÍCULO 37. GRADOS DE CONSANGUINIDAD. Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí. (Grados de consanguinidad - Conceptos Jurídicos)

ARTICULO 38. PARENTESCO LEGITIMO DE CONSANGUINIDAD. Parentesco legítimo de consanguinidad es aquél en que todas las generaciones de que resulta han sido autorizadas por la ley; como el que existe entre dos primos hermanos, hijos legítimos de dos hermanos, que han sido también hijos legítimos del abuelo común.” (Código Civil (Ley 57 de 1887) - Estatal - Códigos - vLex)

Finalmente, el art 47 del mismo código civil, se refiere al grado de afinidad existente ente una persona que ha estado o se encuentra casado o los consanguíneos legítimos de pareja, queriendo con esto decir que se establecen cual es el parentesco existente entre una persona y los familiares de sangre de su cónyuge.

“ARTÍCULO 47. AFINIDAD LEGITIMA. Afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así un varón está en primer grado de afinidad legítima, en la línea recta, con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; en segundo grado de afinidad legítima, en la línea transversal, con los hermanos legítimos de su mujer.” (Concepto 22121 de 2019 Departamento Administrativo de la Función)

El art 57 del C.S.T. ha hecho referencia a las obligaciones que tienen los empleadores, entre estas la ya mencionada anteriormente la de conceder a sus trabajadores una licencia de carácter remunerado por luto, con esto la norma hace una precisión en que no importa el tipo de contrato que este tenga al momento de que un familiar fallezca. Ahora bien, si bien la norma ha hablado de este tipo de licencias al momento de que un familiar suyo fallece, no es cierto que esto pase con todos.

Veamos detalladamente los casos en que entraría a aplicar esta licencia, previamente ya establecidos en el numeral 10 del art 57 del C.S.T:

- A. Cónyuge.
- B. Compañero (a) permanente.
- C. Familiar hasta segundo grado de consanguinidad. ()
- D. Familiar hasta el primer grado de afinidad.
- E. Familiar en primer grado civil.

Pero para que podamos entender un poco más con que familiares aplica o no esta licencia, es pertinente que podamos explicar de conformidad con nuestra legislación quien hace parte de cada grado anteriormente mencionado. Cabe resaltar que el termino consanguinidad hace referencia al parentesco natural entre dos partes que cuentan en común sus antepasados:

“Parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.” (art 35, C. C).

- Primer grado consanguíneo: padres e hijos biológicos y/o adoptivos.
- Segundo grado consanguíneo: hermanos, abuelos, nietos.
- Tercer grado consanguíneo: Tíos, sobrinos, bisabuelos, biznietos.
- Cuarto grado consanguíneo: primos hermanos,

Es decir que dicha licencia de acuerdo con la ley colombiana aplicaría para los primeros dos grados: padres, hijos, hermanos, abuelos y/o nietos.

Ahora veamos los grados de afinidad y civiles hacen referencia al contexto del parentesco existente por matrimonio, utilizándose para poderse determinar cada uno de los vínculos entre una persona y los parientes de su cónyuge.

El grado de afinidad podríamos decir que se refiere al parentesco por matrimonio, es decir, aquellas relaciones que surgen entre una persona y los parientes de su cónyuge. Estos grados se extienden desde el cónyuge hacia sus parientes, como veremos más adelante el primer grado de afinidad corresponde a su cónyuge en si mismo. y el segundo grado a los padres de su cónyuges y cuñados.

- Primer grado de afinidad: Cónyuge, suegros, cónyuges de mis hijos.
- Segundo grado de afinidad: suegros, cuñados.

En la cotidianidad, estos grados de consanguinidad, afinidad y civiles son de gran relevancia en diferentes situaciones jurídicas o legales, como en sucesiones hereditarias o en nuestro caso especial para conceder o no a los trabajadores licencia de luto, en caso de que algún familiar haya fallecido, teniendo así en cuenta lo ya dicho con relación a los casos en que la norma establece aplicaría esta licencia.

Con lo anterior, podríamos entonces comenzar a ver los vacíos legales con los que nos encontramos actualmente en Colombia, donde dicha licencia se limita única y exclusivamente a los casos que cita el numeral 10 del art 57 del C.S.T y no se hace referencia a que pasa cuando los trabajadores tienen hijos de crianza y estos fallecen.

Objetivos y Beneficios de otorgar estas licencias de luto a los trabajadores en Colombia:

Dentro de las consideraciones que se ha tenido presente en esta investigación es tener como objetivo principal el ofrecer apoyo y tiempo a los trabajadores para que puedan hacer frente al duelo y atender los asuntos relacionados con el fallecimiento de un familiar cercano. Dentro de los objetivos y beneficios a destacar de este tipo de licencias son:

1. Apoyo emocional: al reconocerle al trabajador este tipo de licencias se le permite procesar emocionalmente la pérdida de su ser querido. Permitiendo así, la oportunidad de estar con su familia y poder recibir el apoyo emocional durante este momento en su vida.

2. Fortalecimiento de la relación trabajador-empleador: frente al reconocimiento de dicha licencia el empleador de alguna manera brinda solidaridad, compasión y cuidado de sus trabajadores. Esto ayudando a fortalecer la relación entre ambas partes, generando confianza y lealtad dentro de su organización.
3. Bienestar emocional y productividad a largo plazo: al brindarse ese tiempo y espacio al trabajador para cuidar de su bienestar emocional, se esta promoviendo su salud mental, emocional y su capacidad para recuperarse de la mejor forma. Esto, a su vez, puede contribuir a una buena productividad laboral a largo plazo después del pos-traumatismo que puede dejar la muerte de un ser querido.

b. Familia y crianza:

El art 42 de la constitución política de Colombia ha definido la familia así:

“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre o mujer de contraer matrimonio o por voluntad responsable de conformarla. (...) Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tiene iguales derechos y deberes. Su bienestar y su interés superior serán determinantes en todas las decisiones relacionadas a ellos.” (C.P, 1991, art. 42)

Dicho artículo entonces reconoce a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad y establece que puede formarse a través de vínculos extramatrimoniales o jurídicos, o por voluntad de aquellos que quiera conformar de manera responsable una familia. Así mismo, deja a resaltar la importancia de proteger los intereses de los hijos, independientemente de su origen o forma de concepción.

La corte suprema de justicia, por su lado, determinó que:

“La familia no solo se constituye por el vínculo biológico o jurídico, sino también a partir de las relaciones de hecho o de crianza, edificadas en la solidaridad, el amor, la protección, el respeto, en fin, en cada una de las manifestaciones inequívocas del significado ontológico de familia”. (Corte suprema de Justicia, Sala de Casación civil, STC6009, 2018)

A juicio de la de la sala, al no existir una única clase de familia, ni tampoco una única forma de construirla, esta no solo se entenderá compuesta por padres, hijos, hermanos, abuelos y parientes cercanos, sino también, por los hijos de crianza, aunque no exista ningún lazo de consanguinidad, si finalmente se han generado cualquier tipo de relaciones de afecto.

La Sentencia T-279/20, se ha referido a la diferentes formas de conformación de la familia estableciendo que esta se deriva del ordinal 3° del art 16 de la Declaración Universal de los derechos Humanos y el art 10 del pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales donde se indica que el Estado debe de garantizar a la familia asistencia, respeto y protección, con el objetivo de que se puedan de una u otra manera adoptar cualquiera de las medidas tendientes a garantizar la igualdad y protección de los miembros que la componen.

De conformidad con la sentencia con la sentencia T 606 del 2013 que:

“Toda norma que establezca una discriminación con base en el origen familiar, es contraria a la Constitución, es decir, la interpretación del artículo 42 de la Constitución Política, lleva a concluir que la familia se protege en la medida que todos los miembros de las distintas formas de constituir esta son iguales ante el ordenamiento superior, en lo que respecta a los derechos como la seguridad social”. (Corte constitucional, T-606, 2013)

Lo anterior la corte se ha referido al art 42 como el hecho de que la familia se funda desde el amor, el respeto y la responsabilidad. Dejando así, el proceso constante de como el concepto de familia con el tiempo podrían ir evolucionando.

La sentencia T 606, 2013 sin duda hace referencia al hijo de crianza, “como aquella persona que con respecto a otra llamada padre o madre de crianza ocupa el lugar de un hijo con motivo de un lazo afectivo que los une, sin que medie vínculo de consanguinidad o civil que genere derechos u obligaciones”. (“Corte Constitucional”) Y de hacer referencia a la importancia de lo ya previamente dicho por la corte que:

“(…) es claro que la protección constitucional a la familia no se restringe a aquellas conformadas en virtud de vínculos jurídicos o de consanguinidad

exclusivamente, sino también a las que surgen de facto o llamadas familias de crianza, atendiendo a un concepto sustancial y no formal de familia, en donde la convivencia continua, el afecto, la protección, el auxilio y respeto mutuos van consolidando núcleos familiares de hecho, que el derecho no puede desconocer ni discriminar cuando se trata del reconocimiento de derechos y prerrogativas a quienes integran tales familias” (Corte Constitucional, Sentencia T- 606 de 2013 (M.P. Alberto Rojas Ríos) (“Corte Constitucional”))

Ahora, la sentencia T 279/20 hace mención en concordancia con la sentencia C 577 del 2011 donde se menciona que en materia de filiación siempre existirá el principio de igualdad, así mismo que la crianza es un hecho del cual podría surgir el parentesco, teniendo presente en esta sentencia lo expuesto por la sentencia T 495 de 1997:

“De acuerdo con el artículo 42 de la Constitución política de Colombia, la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, y de ahí que sea una institución que merece una protección especial por parte del Estado. A partir de ello, la jurisprudencia ha reconocido diferentes construcciones de familia en Colombia, en las que ha puesto en cuestionamiento si las diferentes tipologías de familia tienen igualdad de derechos, tal como lo es la seguridad social y, más específicamente, la pensión de sobrevivientes y/o sustitución pensional respecto de los miembros que conforman las familias de crianza.” (Corte Constitucional).

Los resultados esperados en la presente propuesta de investigación son verificar y establecer la importancia de reconocer la licencia de luto por la muerte de un hijo de crianza en Colombia. Se espera que estos resultados contribuyan a generar conciencia sobre la necesidad de reformar las normativas laborales y promover políticas inclusivas en las empresas.

Al verificar la importancia de la licencia de luto en este contexto específico, se espera evidenciar las siguientes conclusiones:

1. Reconocimiento de la igualdad de derechos: Se espera demostrar que los hijos de crianza tienen los mismos derechos que los hijos extramatrimoniales o adoptivos, según la jurisprudencia y las normativas existentes en Colombia. Esto incluye el derecho a recibir una licencia de luto en caso de fallecimiento.
2. Impacto emocional y psicológico: Se busca resaltar la importancia de la licencia de luto para los trabajadores que experimentan la pérdida de un hijo de crianza. Se espera evidenciar que la falta de reconocimiento de esta licencia puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y psicológico.
3. Inclusión y diversidad familiar: Se pretende destacar la importancia de promover una cultura laboral inclusiva y respetuosa de la diversidad familiar. Esto implica reconocer y respaldar los diferentes tipos de parentalidad, incluyendo el cuidado de hijos de crianza.
4. Cambios legislativos y políticas laborales: A partir de los resultados obtenidos, se espera que la investigación aporte fundamentos sólidos para impulsar cambios legislativos que reconozcan la licencia de luto por la muerte de un hijo de crianza en Colombia. Asimismo, se espera fomentar la implementación de políticas laborales inclusivas en las empresas.

En resumen, los resultados esperados de esta propuesta de investigación apuntan a verificar y establecer la importancia de reconocer la licencia de luto por la muerte de un hijo de crianza en Colombia. Se espera que estos resultados generen conciencia y promuevan cambios legales y laborales que garanticen la igualdad de derechos y el bienestar emocional de los trabajadores en estas circunstancias.

Conclusiones

En el marco normativo y jurisprudencial de Colombia, se ha avanzado significativamente en el reconocimiento de los derechos de los hijos de crianza, equiparándolos a los hijos extramatrimoniales o adoptivos. Sin embargo, a pesar de estos avances, aún existe una vulneración evidente en el ámbito laboral, particularmente en lo relacionado con el derecho de igualdad.

La falta de reconocimiento de la licencia de luto cuando un hijo de crianza fallece constituye una clara discriminación y una negación del derecho a la igualdad de trato de los trabajadores. Esta omisión en las normativas laborales y prácticas empresariales refuerza una visión restrictiva de la parentalidad, desconsiderando el vínculo emocional y afectivo que se establece entre un cuidador y un hijo de crianza.

La Sentencia 606 del 2013 de la Corte Constitucional de Colombia sentó un precedente importante al reconocer los derechos de los hijos de crianza, destacando su igualdad de condiciones respecto a los hijos biológicos o adoptivos. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar plenamente esos derechos en todas las esferas de la vida, incluido el ámbito laboral.

Es fundamental que se promueva una revisión de las leyes laborales y se adopten políticas inclusivas en las empresas, reconociendo la necesidad de otorgar una licencia de luto a los trabajadores en caso de fallecimiento de un hijo de crianza. Esto no solo asegurará la protección de sus derechos y su bienestar emocional, sino que también fomentará una cultura laboral más igualitaria y respetuosa de la diversidad familiar.

Finalmente, las conclusiones obtenidas de la investigación respaldan la necesidad de modificar la ley, para que se incluya la licencia de luto por muerte de hijo de crianza. Esto implica reconocer el derecho a la igualdad, eliminar la discriminación existente en el ordenamiento jurídico colombiano y llenar el vacío normativo en materia laboral y de seguridad social. Estas modificaciones son fundamentales para promover una sociedad más inclusiva y justa, que valore y proteja los lazos afectivos, civiles y familiares.

Referencia

- Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Artículo 42 [Título II]. (2.a ed.). Legis.
- Corte Constitucional, Sentencia T- 606 de 2013 (M.P. Alberto Rojas Ríos) extraído de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-606-13.htm>
- (Código Civil (Ley 57 de 1887) - Estatal - Códigos - vLex) extraído de <https://vlex.com.co/vid/codigo-civil-43010756#:~:text=El%20C%C3%B3digo%20Civil%20comprende%20las,obligaci%C3%B3nes%20contratos%20y%20acciones%20civiles.>
- Sentencia STC6009 de mayo 9 de 2018, Corte Suprema De Justicia - Sala De Casación Civil Radicación 25000-22-13-000-2018-00071-01, Magistrado ponente: Dr. Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo. Extraído de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-279-20.htm#_ftn37
- Grados de consanguinidad - Conceptos Jurídicos - Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1280 de 2009 del 05 de enero del 2009 Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto. Congreso de la Republica. Bogotá D.c, Colombia. Extraído de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1280_2009.html
- Corte Constitucional. (2012). Sentencia C- 892 de 2012 de 31 Octubre de 2012. Sala Plena de la Corte Constitucional <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-892-12.htm>
- Álvarez Vanegas, L. Á. (2013). "Derechos de los hijastros, los hijos de crianza, los padrastros y los padres de crianza en el actual sistema general de pensiones colombiano." (Derechos de los hijastros, los hijos de crianza, los padrastros y los ...) Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.