

**TRABAJO DE GRADO:  
“SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN  
PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE  
ENERO 28 DE 2015”.**

**SANTIAGO TRUJILLO Q  
CLAUDIO CASTRO J**

**PROGRAMA DE DERECHO.  
UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA.  
CARTAGENA D.T Y C.  
2017.**

**TRABAJO DE GRADO:  
“SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN  
PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE  
ENERO 28 DE 2015”.**

**SANTIAGO TRUJILLO Q  
CLAUDIO CASTRO J**

**TUTOR  
ELIZABETH RAMÍREZ LLERENA. PhD**

**Requisito para optar el título de abogado.**

**PROGRAMA DE DERECHO.  
UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA.  
CARTAGENA D.T Y C.  
2017.**

**PÁGINA DE ACEPTACIÓN.**

**Presidente de Tesis.**

---

---

---

**Jurado No 1.**

---

---

---

**Jurado No 2.**

---

---

---

Cartagena de Indias, D.T. y C., Noviembre de 2017.

## TABLA DE CONTENIDO.

	<b>Pág.</b>
1	RESUMEN..... 6
1.1.-	ABSTRACT..... 7
1.2.-	OBJETIVOS..... 9
1.2.1.-	Objetivo General..... 9
1.2.2.-	Objetivos Específicos..... 9
1.3.-	METODOLOGÍA..... 9
1.3.1.-	Formas de la investigación..... 9
1.3.2.-	Tipo de investigación..... 10
1.3.3.-	Método de investigación..... 10
1.4.-	PALABRAS CLAVES..... 10
2	INTRODUCCIÓN..... 11
2.1.-	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 13
2.2.-	OBJETIVOS. .... 14
2.2.1.-	Objetivo General..... 14
2.2.2.-	Objetivos Específicos. .... 14
2.3.-	JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA..... 14
2.4.-	HIPÓTESIS. .... 15
2.5.-	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS..... 16
2.5.1.-	Formas de la investigación..... 16
2.5.2.-	Tipo de investigación..... 16
2.5.3.-	Método de investigación..... 17
2.5.4.-	Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información..... 17
2.5.4.1.-	Fuentes de Recolección de la información..... 17

2.5.4.2.-	Técnicas de Recolección de la información.....	17
3.-	CAPÍTULOS.....	18
3.1.-	PRIMER CAPÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA....	18
3.2.-	SEGUNDO CAPÍTULO: LA DETENCIÓN PREVENTIVA EN EL CÓDIGO PENAL COLOMBIANO Y TERMINACIÓN O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ARRESTO DEL TRABAJADOR .....	36
3.3.-	TERCER CAPÍTULO: EXAMEN HERMENÉUTICO A LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015 DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE A DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.....	57
4.-	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
4.1.-	CONCLUSIONES.....	82
4.2.-	RECOMENDACIONES.....	87
5.-	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88

**TRABAJO DE GRADO:**  
**“SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN  
PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE  
ENERO 28 DE 2015”.**

**1.- RESUMEN.**

El numeral 6 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la detención preventiva del trabajador se constituye en causal de suspensión del contrato cuando ésta no es superior a ocho días y cuando no se constituye en sí misma como justa causa de terminación de contrato; durante el tiempo de suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el patrono la de pagar el salario, sin perjuicio de las obligaciones que competen al patrono por muerte o enfermedad del trabajador.

De otra parte el numeral 7 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup> establece como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador: La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción la extinción; en tal sentido se pronuncia la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de Octubre 17 de 1989, así: *En una hipótesis como esta, si la privación de la libertad como consecuencia del auto de detención preventiva no supero los treinta días y por lo mismo el trabajador pudo prestarle los servicios al patrono no habrá justificación del despido aunque*

---

<sup>1</sup> Recuperado de: [http://www.elemplo.com/colombia/noticias\\_laborales/el-arresto-de-un-trabajador---/6587539](http://www.elemplo.com/colombia/noticias_laborales/el-arresto-de-un-trabajador---/6587539). Consultado el día 1 de Noviembre de 2017.

*dicha providencia penal haya estado vigente por un tiempo superior, en cambio, si transcurrieron más de treinta días de detención que imposibilite físicamente al trabajador para el servicio personal, se configura la causal de terminación unilateral de contrato con justa causa, a menos que posteriormente se produzca la absolución del trabajador con respecto al proceso penal, lo cual da lugar a que por esta circunstancia se convierta dicha terminación de la relación laboral, en un despido sin justa causa por parte del empleador, con los consiguientes derechos laborales a favor del trabajador.*

Podemos interpretar de acuerdo con lo anterior, que para que la detención se constituya en justa causa de terminación unilateral de contrato de trabajo por parte del patrono, esta debe ser superior a treinta 30 días, tiempo durante el cual no se suspende el contrato de trabajo por lo que la empresa está obligada a pagar los salarios causados hasta la fecha en la cual se dé la terminación del contrato. Es importante tener en cuenta que si el trabajador es absuelto al finalizar el proceso penal, la detención deja de ser una justa causa de despido y se configura en un despido sin justa causa, lo que implica para la empresa el reconocimiento de los derechos laborales a que haya lugar en favor del trabajador, por ello hemos decidido hacer esta investigación como trabajo de grado: **“SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015”**.

### **1.1.- ABSTRACT.**

Paragraph 6 of Article 51 of the Labor Code establishes that the preventive detention of the worker constitutes grounds for suspension of the contract when it is no longer than eight days and when it does not constitute itself as just cause for contract termination; During the time of suspension, the obligation to provide the

promised service and for the employer to pay the salary is interrupted for the worker, without prejudice to the employer's obligations due to death or illness of the worker.

On the other hand the numeral 7 of Article 62 of the Labor Code establishes as a just cause for unilateral termination of the employment contract by the employer: Preventive detention of the worker for more than 30 days, unless subsequently acquitted, or the Correctional arrest that exceeds eight days even for a shorter time, when the cause of the sanction is sufficient in itself to justify the extinction of the extinction; In this sense, the Supreme Court of Justice pronounced by means of a judgment of October 17, 1989, in the following way: In a hypothesis like this, if the deprivation of liberty as a result of the arrest warrant did not exceed thirty days and therefore the worker he could provide the services to the employer there will be no justification for the dismissal although the criminal order has been in force for a longer time, however, if more than thirty days of detention occurred that physically disabled the worker for personal service, the cause of termination is set unilateral contract with just cause, unless the employee's acquittal with respect to the criminal proceeding subsequently occurs, which results in this circumstance becoming the termination of the employment relationship, in a dismissal without just cause by the employer, with the consequent labor rights in favor of the worker. In accordance with the foregoing, in order for the detention to constitute a just cause for the unilateral termination of the work contract by the employer, this must be greater than 30 days, during which time the employment contract is not suspended, so the The company is obliged to pay the salaries caused until the date on which the contract is terminated. It is important to bear in mind that if the worker is acquitted at the end of the criminal process, the detention ceases to be a just cause for dismissal and is configured in a dismissal without just cause, which implies for the company the recognition of labor rights to that there is place in favor of the worker, for that reason we have decided to make this investigation as a

degree work: "SUSPENSION OF THE LABOR RELATIONSHIP DURING THE PREVENTIVE DETENTION OF THE WORKER ACCORDING TO THE SENTENCE SL-551 (44367) OF JANUARY 28, 2015".

## **1.2.- OBJETIVOS.**

### **1.2.1.- Objetivo General.**

Revisar la postura de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015 sobre la suspensión de la relación laboral durante a detención preventiva del trabajador.

### **1.2.2.- Objetivos Específicos.**

- Caracterizar la relación laboral en el Contrato de Trabajo en Colombia.
- Determinar detención preventiva en el Código Penal Colombiano.
- Examinar hermenéuticamente la Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la suspensión de la relación laboral durante a detención preventiva del trabajador.

## **1.3.- METODOLOGÍA.**

### **1.3.1.- Formas de la investigación.**

Esta es una investigación Cualitativa.

### **1.3.2.- Tipo de investigación.**

Esta es una investigación básica para el derecho; es una investigación jurídica pura.

### **1.3.3.- Método de investigación.**

El método de esta investigación es el analítico, ya que esta investigación será cualitativa con fundamento en el análisis de texto y de contenido.

### **1.4.- PALABRAS CLAVES.**

Contrato de Trabajo, Relación laboral, Suspensión de la relación laboral, detención preventiva del trabajador, Sentencia, Corte Constitucional.

**TRABAJO DE GRADO:**  
**“SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN  
PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE  
ENERO 28 DE 2015”.**

**2.- INTRODUCCIÓN.**

La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón,<sup>2</sup> el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban.

El derecho laboral es una de las ramas del derecho que más regulan las relaciones humanas, no está demás decir que se puede dar entre una persona natural o jurídica, en el caso del empleador y siempre una persona natural que es el trabajador. De este hecho se desprenden obligaciones tanto para un lado como para otro lado de la relación contractual laboral; la protección social, la estabilidad laboral, la remuneración, el trato digno, etcétera; para el empleador y la presentación personal del trabajo, cuidar los materiales e instrumentos con que

---

<sup>2</sup> Barona Betancourt Ricardo. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Revista Criterio jurídico garantista. Año 2 - No. 2 - Enero-Junio de 2010

realiza su labor, comunicar oportunamente de cualquier anomalía que se presente de modo que se pueda evitar daños o perjuicios al empleador, etcétera; por parte del trabajador. Debido a estas relaciones se presenta eventualidades que se debe procurar proteger la relación laboral, surge entonces la figura de la suspensión del contrato de trabajo en ciertos casos taxativos.

Muchos empleadores, trabajadores y abogados litigantes tienen dificultades en determinar cuándo es procedente la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de una detención preventiva, caso contrario es cuando se presenta una orden de captura o medida de aseguramiento. Por tal motivo nuestro estudio se enmarca en análisis hermenéutico que la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia de Casación SL – 551 (44367) de enero 28 de 2015 de la Sala Laboral, realiza sobre aquellos elementos que son constitutivos para diferenciar entre una detención preventiva, una orden de captura o una medida de aseguramiento para suspender el contrato de trabajo.

También analizaremos el como la Corte Suprema de Justicia indica que no es dable argumentar la suspensión del contrato de trabajo por medio de una orden de captura como una causal de caso fortuito o fuerza mayor contemplada en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente se analizará como las diferentes cortes, tanto la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, interpretan esta figura jurídica del derecho laboral en cuanto a la detención preventiva.

## 2.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La orden de captura emitida por la autoridad competente ni la mera detención preventiva jurídica son causales de suspensión de la relación laboral,<sup>3</sup> recordó la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015. A juicio de la Sala Laboral, lo que realmente suspende el contrato es la detención preventiva física que le impide materialmente al trabajador cumplir una de sus obligaciones, es decir, prestar el servicio de manera personal.

En efecto, la simple orden de captura no constituye fuerza mayor que le imposibilite al empleado realizar sus funciones, pues mientras la detención no se haga efectiva, la persona goza de libertad y, por ende, puede cumplir las labores que le corresponden.

Por el contrario, las causales de suspensión son taxativas y sus efectos implican la no prestación del servicio y no pagar el salario, dependiendo de la parte de la relación laboral, advirtió el alto tribunal. La Corte Suprema de Justicia precisó que *“evadir conscientemente algún requerimiento judicial, para evitar que se cumpla una orden de captura (...), no contiene esos componentes de inevitabilidad e imprevisibilidad que son característicos de la fuerza mayor”*.<sup>4</sup>

Por tanto, desestimó las pretensiones de una persona que solicitaba el reintegro a su cargo, del cual fue desvinculado bajo sanción disciplinaria por ausencia, teniendo en cuenta que el demandante abandonó conscientemente su puesto de trabajo, con el fin de no ser capturado, en consecuencia, no probó la fuerza mayor

---

<sup>3</sup> Salas Rivera Pilar. Relaciones Laborales, Legislación Laboral y Negocios. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bogotá. 2011.

<sup>4</sup> Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

que justificara su inasistencia; de allí que nos preguntamos: ¿Suspende la relación laboral la detención preventiva del trabajador?

## **2.2.- OBJETIVOS.**

### **2.2.1.- Objetivo General.**

Revisar la postura de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015 sobre la suspensión de la relación laboral durante a detención preventiva del trabajador.

### **2.2.2.- Objetivos Específicos.**

- Caracterizar la relación laboral en el Contrato de Trabajo en Colombia.
- Determinar detención preventiva en el Código Penal Colombiano.
- Examinar hermenéuticamente la Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la suspensión de la relación laboral durante a detención preventiva del trabajador.

## **2.3.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

Consideramos de suma importancia realizar una investigación que permita la relación de las disciplinas del Derecho como lo son el Derecho Laboral y el Derecho Penal. En esta investigación nos proponemos indagar sobre la relación laboral en el Contrato de Trabajo y su situación cuando pese una orden de Captura y físicamente esta se lleve a cabo, es decir, cuando el trabajador este

detenido preventivamente<sup>5</sup> en sitio de reclusión. Nos parece muy necesario revisar hermenéuticamente las sentencias de los altos tribunales como en el caso, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, lo anterior para examinar sus posturas.

Aun cuando no pareciera evidente, la suspensión del contrato de trabajo reviste gran importancia durante la ejecución de éste, toda vez que obedece a uno de los principios fundamentales de esta disciplina, la estabilidad laboral, porque lo que se busca es que, a pesar de presentarse circunstancias de adversidad durante el desarrollo del contrato, o situaciones que en otros ámbitos harían desaparecer la relación, esta se mantenga viva, consideramos que lo anterior justifica socialmente esta investigación.

Metodológicamente esta investigación se justifica jurídica pura, ya que hacemos acopio de la filosofía del Derecho y la hermenéutica jurídica para una mejor comprensión de la normativa y la jurisprudencia relativa a la **SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015.**

#### **2.4.- HIPÓTESIS.**

La legislación laboral colombiana prevé que un contrato de trabajo se puede suspender en determinadas situaciones, situaciones que además son taxativas. La suspensión del contrato de trabajo, implica la interrupción de algunas de las

---

<sup>5</sup> Sandoval Fernández Jaime y Otro. Responsabilidad penal y detención preventiva. El proceso penal en Colombia - Ley 906 de 2004. U. del Norte Editorial. 2013.

obligaciones tanto del empleador como del trabajador. El trabajador, por las causas que señale la ley, ya no queda obligado a prestar sus servicios al empleador, y el empleador ya no le asiste la obligación de pagar el correspondiente Salario<sup>6</sup> de ahí que para nosotros el pretender suspender la relación contractual laboral por una orden de captura o una medida de aseguramiento, con fundamento en el caso fortuito o fuerza mayor<sup>7</sup>, no es válido porque con la orden de captura o con la medida de aseguramiento, (entendiendo estas como solicitudes que el fiscal realiza ante el juez mas no como la aprensión física del trabajador), no está privado de su libertad aun, caso contrario sucedería con una medida de detención preventiva, como lo presenta la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia en estudio.

## **2.5.- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.**

### **2.5.1.- Formas de la investigación.**

Esta es una investigación Cualitativa.

### **2.5.2.- Tipo de investigación.**

Esta es una investigación básica para el derecho; es una investigación jurídica pura.

---

<sup>6</sup> <https://www.gerencie.com/efectos-de-la-suspension-del-contrato-de-trabajo.html>

<sup>7</sup> Numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **2.5.3.- Método de investigación.**

El método de esta investigación es el analítico, ya que esta investigación será cualitativa con fundamento en el análisis de texto y de contenido.

### **2.5.4. FUENTES, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

#### **2.5.4.1.- Fuentes de Recolección de la información.**

Las fuentes que se utilizarán para la recolección de la información será la secundaria ya que es la ficha bibliográfica, la que nos permite revisar la **SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015.**

#### **2.5.4.2.- Técnicas de Recolección de la información.**

La información se recolectará a través de la aplicación de fichas bibliográficas.

#### **2.5.4.3.- Instrumentos de Recolección de la información.**

La información se recolectará mediante la aplicación de los formatos de fichas bibliográficas.

### **3.- CAPÍTULOS:**

#### **3.1.- PRIMER CAPÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA.**

En este primer capítulo haremos una caracterización de la relación laboral y la suspensión del contrato de trabajo en Colombia, veamos:

En Colombia existen variedad de contratos para vincular un trabajador a la empresa teniendo un margen de consideraciones y beneficios para ambas partes, ajustándose a las necesidades y a los requerimientos que tenga el empleador.<sup>8</sup> Qué es un contrato laboral? Este es un acuerdo que se puede pactar de forma verbal o escrita donde tanto el empleador como empleado se comprometen a cumplir obligaciones de tipo laboral, como lo son el valor y forma de pago, jornada de trabajo, labores a desempeñar, etc. También existen contratos que no necesariamente deben denominarse laborales, estos normalmente se usan para adquirir un servicio.

Los contratos laborales obligan al empleador a remunerar de forma salarial al empleado, el empleador debe hacerse cargo de la afiliación a la seguridad social así como descontar la parte correspondiente al empleado y pagar la totalidad, además de brindar el derecho al empleado de recibir vacaciones y primas con proporción al tiempo trabajado, y las demás prestaciones sociales exigidas por la ley. Los contratos laborales pueden ser:

---

<sup>8</sup> López Sara. Tipos de contratos laborales. Disponible en: <https://www.colconectada.com/tipos-contratos-laborales/>. Consultado el día 1 de Noviembre de 2017.

#### **a.- Contrato a término indefinido:**

Este tipo contrato como su nombre lo indica no tiene fecha de terminación establecida, el empleado podrá gozar de todos los beneficios establecidos por la ley en cuanto a prestaciones sociales se trata. En el caso de despido sin justa causa el empleado se deberá indemnizar de la siguiente manera:

- Los empleados que devenguen hasta 10 (SMMLV) tendrán derecho a recibir 30 de salario por el primer año o fracción trabajado, y 20 días por cada año siguiente.
- Los que devenguen más de 10 (SMMLV) tendrán derecho a recibir 20 de salario por el primer año o fracción trabajado, y 15 días por cada año siguiente.

#### **b.- Contrato a término fijo.**

Al igual que los contratos a término indefinido el empleado goza de todos los beneficios de ley en cuanto a prestaciones sociales, la diferencia radica en que se pacta un tiempo de trabajo que podrá ser desde un día hasta máximo 3 años, pudiendo ser renovado sucesivamente sin que pierda su esencia.

Cuando se quiera dar por terminado se tendrá que dar aviso con 30 días de anticipación, de no hacerse así se dará por entendido que el contrato se renovó por el mismo tiempo. Cuando el empleado sea despedido sin justa causa deberá ser indemnizado con los salarios faltantes para la finalización del contrato.

### **c.- Contrato de obra o labor.**

Este tipo de contrato se asemeja a todos beneficios de los contratos a término fijo e indefinido al ser con contrato laboral el cual consiste en pactar bilateralmente un acuerdo laboral que terminará cuando el trabajo acordado llegue a su fin.

Cuando se dé lugar a un despido sin justa causa el empleador deberá indemnizar al trabajador por los días faltantes para terminar la obra, si en debido caso no se pueden determinar los días, la indemnización será igual a 15 días de salario.

### **d.- Contrato ocasional de trabajo.**

Tiene como fin adquirir un servicio distinto a las labores ordinarias de la entidad, no puede ser superior a 30 días, el empleado no tiene derecho a ningún tipo de prestación social.

Los contratos no laborales se denominan contrato por prestación de servicios mediante el cual no se genera relación laboral ni obliga a la empresa a pagar prestaciones sociales, la persona contratada deberá pagar estas prestaciones como independiente, adicionalmente al no existir subordinación el contratista no está obligado a cumplir horarios.

Recuerde que la ley admite la posibilidad de pactar un contrato verbal, pero en casos de discordia con algún empleado un contrato escrito puede ser una prueba contundente.

### **3.1.1.- La Relación laboral en el Contrato de Trabajo en Colombia.**

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.<sup>9</sup>

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa o persona que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato de trabajo, sea verbal o escrito.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son:

- Subordinación
- Remuneración
- Prestación personal del servicio

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados.

---

<sup>9</sup> Relación Laboral. Disponible en: <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados.

### **3.1.1.- Características de la relación laboral en Colombia hoy día.**

Para que exista relación de trabajo es indispensable que confluyan estos tres elementos, veamos:<sup>10</sup>

#### **a.- Prestación personal del servicio.**

Esto implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica. Significa que el trabajador debe realizarlo por sí mismo. Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.

La excepción a esta regla se presenta en el trabajo a domicilio, en el cual la labor se realiza fuera de los talleres o empresas y lejos de la vigilancia directa del empleador. La ley laboral colombiana permite que el trabajador labore "solo o con la ayuda de miembros de la familia", pero siempre bajo las normas de un contrato

---

<sup>10</sup> Elementos esenciales de la relación de trabajo. Disponible en: <http://noticias.universia.net.co/movilidad-academica/noticia/2007/07/28/249789/elementos-esenciales-relacion-trabajo.html>. Consultado el 2 de noviembre de 2017

de trabajo. Cuando no existe prestación personal del servicio, no podemos hablar de contrato de trabajo.

#### **b.- Continuada dependencia o subordinación.**

Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración del contrato, todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política y en los tratados y convenios internacionales que sobre derechos humanos obligan a Colombia.

#### **c.- Remuneración o Salario.**

Es el tercer elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo y consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador. El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador.

#### **3.1.1.1.- Obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores en la relación laboral.**

La organización del trabajo en una empresa genera obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores; pero en uno y otro lado de esa relación, como en sus propias características, se han producido cambios sustanciales que no pueden

dejar de incidir en la naturaleza y el contenido de las relaciones laborales y en el sistema de negociación colectiva del contrato de trabajo.<sup>11</sup>

Puede afirmarse que en nuestro país la caracterización de la relación laboral directa como las obligaciones tributarias con destino a la seguridad social no están debidamente compadecidas con la realidad, en tanto dan como resultado un grave cuadro de incumplimiento, caída del empleo en cantidad y calidad e insuficiencia de las prestaciones. El desajuste entre el sistema jurídico y la realidad actual, puede ser señalado como una de las causas principales del resultado insatisfactorio aludido.

El derecho del trabajo y la seguridad social se fue elaborando sobre la estructura del sistema tradicional del desarrollo industrial ocurrido como consecuencia de la incorporación de las máquinas y de los procesos de producción. Predominaba una relación homogénea entre empleadores y trabajadores, fácilmente encuadrable en normas genéricas, con tratamientos igualitarios propios de las leyes que resguardaban protecciones básicas como principio esencial de esa rama naciente del derecho.

Los cambios sobrevinientes han sido sustanciales hasta alcanzar un vértigo impensable en los últimos años, con proyecciones geométricas hacia el futuro. La original relación homogénea, fácil de uniformar y estandarizar a que me he referido, se ha transformado en heterogénea, aún dentro de una misma actividad. La verticalidad y subordinación tradicional se ha transformado en horizontalidad y mayor autonomía de cada trabajador, donde compiten entre sí no solamente las

---

<sup>11</sup> Echezarreta Carlos Francisco. Las nuevas tendencias en la caracterización de las relaciones laborales. Disponible en: Disponible en: <https://estudioechezarreta.wordpress.com/2007/07/23/las-nuevas-tendencias-en-la-caracterizacion-de-las-relaciones-laborales/>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017

empresas, sino los mismos trabajadores y los equipos que pueden estar integrando.

Esta nueva organización del trabajo por lo pronto ha forzado el cambio en el sistema de remuneraciones, para satisfacer la necesidad de premiar el rendimiento diferenciado en lugar de retribuir el mero tiempo puesto a disposición del empleador con prescindencia de sus resultados. A esa relación de trabajo que se enfrenta hoy a una aguda competencia le sucede una alta rotación de personal, tanto en el empleo como en el oficio de cada uno a lo largo de su vida laboral.

La habilidad preponderantemente manual que antes se podía casi perpetuar en un tipo de trabajo, hoy requiere de mayor conocimiento, capacitación continua, adaptación y reinserción laboral llegado el caso de pérdida del empleo. La actual realidad, turbulenta y exigente, provoca el replanteo de los mecanismos regulatorios y de protección social.

No caben dudas de que las estructuras de remuneración por rendimiento, en función de desempeño y resultados, solamente pueden establecerse en forma descentralizada para ser efectiva, con metas y diseños en constante evolución.

Por otro lado, se tornan cada vez más difíciles las categorizaciones uniformes y se reduce el ámbito personal de aplicación de los convenios colectivos de trabajo, limitándose éste al personal no calificado respecto del cual pueden fijarse tablas de remuneraciones básicas por tiempo con valores invariables e impersonales.

No son éstos los únicos cambios ni los más trascendentes.

La globalización y la informática también inciden sobre las nuevas relaciones del trabajo, mediante las figuras de complementación internacional y servicios o prestaciones a distancia. En su origen, el resultado del trabajo personal dependiente era un producto o cosa puesta en el mercado. Ahora predominan los

servicios agregados, comercializables mediante los mecanismos de transmisión de imágenes, textos y datos por vía informática.

La tendencia ante éstas y otras realidades consistirá en que el marco regulatorio legal en forma gradual otorgue mayor disponibilidad hacia la negociación colectiva y ésta, a su vez, se ejerza en diferentes planos o niveles, según la naturaleza de la materia a negociar. No se trata simplemente de transformar el convenio de actividad en convenio de empresa, de establecimiento o de sectores, sino de vivificar la negociación en todos los niveles según la naturaleza del tema a considerar.

En muchos supuestos la alta rotación en el empleo y en el oficio como característica normal ya incorporada en el mercado de trabajo obligará a concentrar en negociaciones de cúpula aspectos tales como los derechos sociales mínimos para trabajadores no dependientes o que trabajen para múltiples empleadores, hoy ajenos a la sindicalización, o cuestiones genéricas relativas al empleo y costo laboral, con participación del Estado.

Esta representación en niveles genéricos necesariamente se dará por los crecientes vínculos precarios, no calificados e informales que sin ser figuras fraudulentas no están debidamente contempladas en la legislación ni se refieren al ámbito de una cámara o empresa en particular, sino a las entidades de grado superior. Puede citarse como otro ejemplo para tratar en la negociación centralizada el problema social, económico y político que genera la transición desde que los trabajadores egresan de un empleo hasta que se incorporan a otro.

Ese nuevo empleo puede ser de una actividad diferente a la anterior, como que las estadísticas dan cuenta que se llega a cambiar de oficio, en promedio, cinco o seis veces durante la vida laboral. Esta nueva configuración a la que nos estamos

refiriendo dará relevancia a los casos de superposición de normas legales con los convenios y de éstos entre sí.

El nuevo escenario requiere de flexibilización de las fuentes normativas, para contraponer la agilidad de respuesta ante las exigencias turbulentas del mercado, distinta de la rigidez característica de las disposiciones legales elaboradas por un Parlamento, más allá de que éstas últimas, por su naturaleza igualitaria, no pueden responder a los requisitos de diversificación de las relaciones laborales que imponen una insoslayable negociación y aplicación en los niveles adecuados. El sistema tributario de la seguridad social también debe sufrir constantes adaptaciones, para responder a la transnacionalización del trabajo, a la mayor autonomía de los trabajadores aún bajo el régimen dependiente y a la alta rotación con lapsos de transición sin empleo.

Lo expuesto es bastante para comprender que un sistema laboral debe estar sometido a una reforma continua y que su adaptación permanente tiene amplia justificación técnica y social, sin que su replanteo conlleve pérdida alguna de derechos y beneficios a los que debe acceder de manera creciente la sociedad integrada, sin exclusiones ni ausencias del Estado en los aspectos que le correspondan.

Como se puede advertir, nuestros problemas derivan más de los cambios que no se han efectuado en el debido momento, que de las variaciones o modificaciones que se hayan pretendido introducir, sin perjuicio de la necesaria aptitud que cualquier medida consecuente debe exhibir.

### **3.1.1.2.- La subordinación laboral se presume.**

La subordinación laboral, uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, se presume, esto es, que no debe probarse por parte del trabajador que la alega, sino que debe ser desvirtuada por el empleador o contratante que la niega. Esto en razón a lo que de forma expresa dispone el artículo 24 del código sustantivo del trabajo cuando dice que “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”, norma que también ha llevado a considerar que el elemento de la subordinación se encuentra presente en la prestación personal del servicio, por lo que también se presume.

Respecto al alcance del artículo 24 del código sustantivo del trabajo, la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia del 7 de julio de 2005, expediente 24476, manifestó:<sup>12</sup>

*Es verdad que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal se entiende regida por un contrato de trabajo, frente a la cual la jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha sido del criterio de que quien la alegue en su favor tiene que demostrar la prestación personal del servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que al beneficiario de dicha prestación es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no existe el elemento de la subordinación.*

*Cuando un trabajador alega la existencia de un contrato de trabajo no debe probar más que la prestación personal del trabajo y la remuneración, dos de los elementos del contrato de trabajo; el tercer elemento y último, esto es, la*

---

<sup>12</sup> La subordinación laboral se presume. Disponible en: <https://www.gerencie.com/la-subordinacion-laboral-se-presume.html>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

*continuada subordinación, se presume derivada necesariamente de la existencia de la prestación personal del servicio.*

*En este orden de ideas, si el trabajador prueba que prestó personalmente un determinado servicio, la subordinación está presumida a su favor quedando la carga de la prueba en hombros del empleador quien deberá desvirtuar la existencia de tal subordinación a pesar de estar probada la prestación personal del servicio.*

Sobre la presunción de relación laboral y la Inversión de la carga de la prueba, la Corte Constitucional, dijo: *La presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza implica un traslado de la carga de la prueba al empresario. El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.*<sup>13</sup>

Sobre la subordinación laboral y el poder de dirección en la actividad laboral y potestad disciplinaria del empleador ha dicho la Corte Constitucional: *Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en*

---

<sup>13</sup> Sentencia C-665 de 2098. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

*su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia<sup>14</sup>.*

### **3.1.2.- La suspensión del contrato de trabajo en Colombia.**

El contrato de trabajo se suspende única y exclusivamente cuando sucede uno o varios de los hechos enumerados por el artículo 51 del código sustantivo del trabajo.<sup>15</sup> La legislación laboral se preocupó por definir claramente en qué circunstancias y en qué casos se puede suspender un contrato de trabajo, de modo que si una causa o hecho no está contemplado expresamente por la ley como causante de la suspensión del contrato de trabajo, el contrato seguirá vigente en toda sus partes. Al respecto contempló el artículo 51 del código sustantivo del trabajo:

---

<sup>14</sup> Sentencia C-934 de 2004. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 9 de noviembre de 2017.

<sup>15</sup> <https://www.gerencie.com/cuando-se-suspende-el-contrato-de-trabajo.html>

Suspensión. El contrato de trabajo se suspende:

- 1.- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- 2.- Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
- 3.- Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
- 4.- Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
- 5.- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
- 6.- Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
- 7.- Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

Casi todos los numerales son claros en su contenido y sentido, excepto el numeral 7 el cual fue condicionado por la corte constitucional al declararlo exequible.

La corte, en Sentencia C-993 del 2 de agosto de 2000,<sup>16</sup> consideró que el contrato de trabajo no se suspende si la huelga se producido por causa o culpa del empleador, es decir, cuando este ha incumplido o afectados los derechos que el trabajado ha adquirido por disposición legal o convencional, lo que por lo general requiere de calificación judicial.

### **3.1.3.- Efectos de la suspensión del contrato de trabajo.**

La legislación laboral colombiana, prevé que un contrato de trabajo se puede suspender en determinadas situaciones.<sup>17</sup>

La suspensión del contrato de trabajo implica la interrupción de algunas de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador.

El trabajador, por las causas que señale la ley, ya no queda obligado a prestar sus servicios al empleador, y el empleador ya no le asiste la obligación de pagar el correspondiente Salario.

Respecto al empleador no se suspenden todas las obligaciones que tiene con el trabajador, como por ejemplo las de Seguridad social, puesto que la suspensión del contrato no significa la desaparición del vínculo laboral como tal, y los

---

<sup>16</sup> Sentencia C-993 de 2000. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

<sup>17</sup> Efectos de la suspensión del contrato de trabajo. Disponible en <https://www.gerencie.com/efectos-de-la-suspension-del-contrato-de-trabajo.html>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

derechos fundamentales del trabajador como la salud siguen vigentes hasta tanto no se liquide o termine definitivamente la relación contractual entre el empleado y el empleador.

#### **3.1.4.- Causales que permiten suspender el contrato de trabajo.**

Según el artículo 51 del Código sustantivo del trabajo, el contrato de trabajo se puede suspender por las siguientes causas:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por (treinta (30) días) después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador

puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley

No es posible suspender el contrato de trabajo por una causa no prevista en la ley, como por ejemplo la incapacidad por enfermedad.

El artículo 53 del Código sustantivo del trabajo establece cuales son los efectos de la suspensión del contrato de trabajo:

«Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Como se puede observar, la suspensión del contrato de trabajo sólo suspende la obligación que tiene el empleador de pagar un salario al trabajador, pero no la obligación de pagar la seguridad social excepto riesgos laborales por cuanto no existe riesgo que asegurar debido a que el trabajador no labora.

Respecto a la cotización por seguridad social, el artículo 71 del decreto reglamentario 806 de 1998, establece que en los casos de suspensión del

contrato, no habrá lugar al pago de aportes por parte del afiliado, pero sí lo correspondiente al empleador, para lo cual, éste deberá realizar el respectivo aporte con base al último salario reportado antes de la suspensión del contrato.

En cuanto a los Aportes parafiscales (Para quienes aún están obligados), se debe tener en cuenta que estos se pagan con base a la Nómina mensual de la empresa, y al estar suspendido el contrato de trabajo, como consecuencia de ello no se pagan salarios, entonces se debe interpretar que no existe la obligación de realizar aportes parafiscales en el caso de la suspensión del contrato de trabajo, puesto que no habrá base para su cálculo y aplicación.

La suspensión del contrato de trabajo se diferencia de la terminación del mismo, en que la terminación significa el rompimiento total y definitivo de toda relación jurídica entre las partes, en tanto que la suspensión solo consiste en una pausa temporal en las obligaciones de las partes, pero permaneciendo intacto el vínculo jurídico.

Se debe tener en cuenta que los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, sólo son aquellos taxativamente señalados en la ley, y considerando que la legislación laboral ofrece una protección especial de los derechos del trabajador, en el caso de la suspensión del contrato de trabajo y en cualquier otro, no se puede afectar a un trabajador más de lo que expresamente permite la ley.

### **3.2.- SEGUNDO CAPÍTULO: LA DETENCIÓN PREVENTIVA EN EL CÓDIGO PENAL COLOMBIANO Y TERMINACIÓN O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ARRESTO DEL TRABAJADOR.**

En este segundo capítulo haremos un análisis sobre la detención preventiva en el Código Penal colombiano, en aras a la relación del Derecho laboral con el Derecho Penal, al decir de Cruz (2012) la contribución se ocupa de analizar en concreto los principios que rigen la privación preventiva de la libertad en el procedimiento penal, desde el punto de vista constitucional, legal y de instrumentos internacionales, buscando armonizar los criterios que utilizan los jueces de garantías al momento de resolver la solicitud del fiscal en esta materia,<sup>18</sup> ya que el tema de nuestra investigación es la **SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGÚN LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015.**

#### **3.2.1.- La detención preventiva en el Código Penal colombiano.**

El abordar el análisis de la privación de la libertad<sup>19</sup> en el vigente procedimiento penal involucra en primer término aspectos de orden constitucional, mientras que desde otra perspectiva se torna necesario encarar aspectos procedimentales más concretos al ocuparse de las facultades que otorga el ordenamiento a los jueces penales. Por lo anterior, si bien no es el objeto del presente estudio realizar un

---

<sup>18</sup> Cruz Bolívar Leonardo Fabián. Fundamentos de la detención preventiva en el procedimiento penal colombiano. Revista Derecho Penal y Criminología • volumen xxxiii - número 95 - julio-diciembre de 2012 • pp. 69-100

<sup>19</sup> Incluso, resulta arduo definir el concepto de “libertad personal” puesto que este tiene una amplia extensión en el ordenamiento, como lo hace explícito Cifuentes Muñoz. “Libertad personal”, en *Ius et Praxis*, p. 122. De otro lado, como lo indica Sanguiné, la privación de la libertad afecta muchos otros derechos fundamentales como la intimidad, el ámbito familiar y el relacionado indirectamente con la libertad ambulatoria: *Prisión provisional y derechos fundamentales*, p. 74, 2003.

análisis pormenorizado de todas las variantes e implicaciones constitucionales que surgen de la afectación de dicho derecho fundamental en el proceso penal, se abordarán las diferentes variables a tener en cuenta, para que un juez de garantías quede legitimado para ejercer el principio de reserva judicial<sup>20</sup> privando de la libertad a una persona.

#### **a.- El principio de libertad personal en el procedimiento penal.**

De antaño se ha tratado de lograr que en la persecución penal la protección a la libertad no sea simple enunciación formal, y se ha tenido como constante objetivo limitar el uso judicial de la detención<sup>21</sup>. En tiempos más recientes la libertad en el entorno del proceso penal ha tenido una nueva visión y amplitud desde la Constitución Política de 1991, donde conceptualmente sobresale el triple carácter de la libertad en el ordenamiento al ser entendida como valor, principio y derecho<sup>22</sup>.

A pesar de este rango superior, existe simultáneamente en el ordenamiento la posibilidad de que dentro del proceso penal se restrinja el derecho fundamental a la libertad de las personas de manera preventiva. En este sentido, es ampliamente

---

<sup>20</sup> El principio de reserva judicial ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia constitucional colombiana, y en la doctrina, por solo citar un ejemplo, por Bernal y Montealegre. El proceso penal, 5ª ed., p. 154.

<sup>21</sup> En la doctrina colombiana, a título de ejemplo, Londoño Jiménez, entre otros, planteaba: “La libertad individual de toda persona sometida a un proceso penal, debe mantenerse al máximo, respetarse en grado sumo, protegerse por parte de los funcionarios que en un momento dado puedan restringirla. Por eso podemos afirmar que si bien es cierto que el código de procedimiento penal es un instrumento jurídico que traza pautas para el esclarecimiento del hecho punible –la individualización de su autor, autores y partícipes, la determinación de la respectiva responsabilidad penal–, también es cierto que debe considerársele como un vigoroso estatuto legal protector de las libertades individuales, escudo de la seguridad personal y fuente de muchos y muy sagrados derechos del hombre que es sometido a un proceso penal”: Londoño Jiménez. Derecho Procesal Penal, 1982, p. 39.

<sup>22</sup> Tras este trípode existe todo un desarrollo jurisprudencial, que confluye en la sentencia C-879 de 2011. Para Bernal y Montealegre el principio de libertad tiene la doble connotación de principio y de derecho: El proceso penal, cit

reconocido que, por más garantismo que se quiera admitir en el orden jurídico, la privación de la libertad en casos puntuales y excepcionales termina siendo admisible para la correcta administración de justicia<sup>23</sup>; esto, se insiste, a pesar de que la privación de la libertad idealmente concebida solo sería viable con fundamento en la sentencia condenatoria ejecutoriada y siempre que no proceda el otorgamiento del subrogado penal consagrado en el artículo 63 CP.

No se discute hoy el carácter preponderante de la libertad personal en el ordenamiento jurídico, que lleva al ser humano a mantener un saldo a favor frente a cualquier conflicto de orden formal o interpretativo que surja al interior de un proceso penal<sup>24</sup>, lo que lleva a que incluso pueda mantenerse incólume cuando entra en conflicto frente a afectaciones de derechos de menor entidad<sup>25</sup>.

En esta misma línea de pensamiento se debe reafirmar que las autoridades de la República tienen la función de que esa libertad sea la constante que consagra la Carta Política. Las autoridades públicas, en principio, se encuentran instituidas

---

<sup>23</sup> Indica sobre este punto Roxin: “entre las medidas que aseguran el procedimiento, la prisión preventiva es la injerencia más grave en la libertad individual; por otra parte, ella es indispensable en algunos casos para una administración de justicia penal eficiente”: Derecho Procesal Penal, p. 257. De otro lado, Gimeno Sendra, Moreno Catena y Cortés Domínguez advierten también, en un sentido similar, que “si el juicio oral pudiera realizarse el mismo día de la incoación del procedimiento penal [...] no sería necesario disponer a lo largo del procedimiento medida cautelar alguna”: Derecho Procesal, p. 335. En nuestro medio existen posturas que consideran inadmisibles constitucionalmente el aseguramiento preventivo por privación de la libertad, como en el caso de Camilo Sampedro Arrubla, quien considera que la detención no resiste análisis frente al principio constitucional de presunción de inocencia: en xxiv Jornadas Internacionales de Derecho Penal, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012, pp. 292 y 296, entre otras.

<sup>24</sup> Adicional a lo que se indicará en referencia al caso concreto de las medidas de aseguramiento, el procedimiento penal muestra la “preponderancia” de la libertad en relación con instituciones como la del habeas corpus, las libertades por vencimiento de términos, etc.

<sup>25</sup> Como ejemplo de lo dicho está el que en algunos delitos, por ejemplo, los de injuria o calumnia, que atentan contra el honor de las personas, que es sin duda un derecho fundamental reconocido por la Constitución y los tratados internacionales, el procesado, salvo casos muy extremos, no será privado de la libertad, muy probablemente, aun en el caso de que se emita un fallo condenatorio en su contra. En esa ponderación del legislador prevalece la libertad del autor del hecho, por encima de la ofensa al honor y de las necesidades del procedimiento judicial que se sigue a la comisión de un delito de estas características.

para mantener ese status quo del ser humano, no para limitarlo o eliminarlo total o parcialmente. Así pues, la libertad es un estado natural del ser humano que no puede ser limitado salvo que se ejerzan las atribuciones constitucionales entregadas excepcionalmente a las autoridades públicas, y además estas han venido mostrando nuevos contenidos a partir de la vigencia de la Constitución de 1991, del Acto Legislativo 02 de 2004, del bloque de constitucionalidad y de la normatividad específica del sistema penal acusatorio.

De lo expuesto emerge hoy que tanto el régimen de la captura como el de las medidas de aseguramiento han tenido sustanciales modificaciones que van mucho más allá de lo formal, y que ante el paulatino asentamiento del sistema penal acusatorio, se van haciendo más relevantes los conflictos entre el derecho fundamental a la libertad y la intervención que sobre ella realiza el Estado a iniciativa de la Fiscalía y la resolución del conflicto por medio del juez de garantías, o incluso, como lo ha dispuesto la Ley 1453 de 2012,<sup>26</sup> mediando activamente la intervención de la víctima. Cualquier análisis acerca de la libertad en el procedimiento penal debe partir del artículo 28 de la Constitución<sup>27</sup> en la dimensión que se ha entendido por la Corte Constitucional, es decir, como principio, derecho y valor constitucional.

En la señalada disposición superior se estatuye un imperativo: “*Toda persona es libre...*”.<sup>28</sup> Este enunciado lleva implícito un mensaje al Código del Procedimiento Penal, como ley, y al sistema penal en general: está advirtiendo la Constitución que detener a una persona es un hecho de máxima preocupación constitucional, pues comporta la afectación de un derecho fundamental, de un principio que debe

---

<sup>26</sup> Ver Ley 1453 de 2012

<sup>27</sup> Constitución Política de Colombia. Editorial Leyer. Bogotá. 2016.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

mantenerse en el Estado Social, y de un valor que ha de ser defendido por las autoridades.

Al lado del artículo 28 indicado, el llamado bloque de constitucionalidad refuerza cualquier aspecto que pueda ser considerado como insuficiente, mediante los tratados de derechos humanos suscritos por Colombia. En concreto, el desarrollo que la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos han dado a los tratados es hoy una fuente cada vez menos anecdótica y de más envergadura en nuestra realidad jurídica.<sup>29</sup>

La mencionada estructura constitucional se ha dinamizado en el plano de la ley a partir del artículo 2º CPP, cuando bajo el enunciado de un principio rector la Ley 906 de 2004<sup>30</sup> hace unas específicas exigencias para todo estado de privación de la libertad, concretando así la prevalencia de la libertad como exigencia constitucional y la posibilidad de revocatoria de la privación preventiva.

#### **b.- La posibilidad de privar de la libertad.**

La contrapartida jurídica que permite la limitación del derecho a la libertad se encuentra en la propia Constitución, partiendo del mismo artículo 28 en su inciso 2º, y en el 32 cuando se refiere a la captura en flagrancia. Más en concreto, el

---

<sup>29</sup> Entre otros, sobresalen como instrumentos internacionales: la Convención Interamericana de Derechos Humanos, conocida como “Pacto de San José de Costa Rica”, Ley 16 de 1972, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles, Ley 74 de 1968, ley en la que se aprobó también un protocolo facultativo. Un aspecto importante en relación con la Convención Interamericana es el reconocimiento de competencia que hizo el Estado colombiano en 1985. Otro referente se encuentra en las conocidas como “Reglas de Mallorca”, que son en esencia principios mínimos para la Administración de Justicia Penal, desarrolladas por la Organización de las Naciones Unidas y que fueran tenidas en cuenta por la Corte Constitucional en el fallo 1198 de 2008, precisamente en el análisis referido a la privación de la libertad, en relación con la Ley 142 de 2007.

<sup>30</sup> Ver Ley 906 de 2004

artículo 250 numeral 1<sup>31</sup> otorga dinamismo a las facultades de detención cuando faculta al fiscal general o a su delegado a solicitar al juez las medidas para que el procesado comparezca ante la justicia; dentro de estas facultades sobresale especialmente la solicitud de privación de la libertad<sup>32</sup>.

La norma fundamental permite la privación de la libertad de una persona en Colombia, previo el análisis de la necesidad de comparecencia, protección probatoria y protección de la comunidad y las víctimas. El artículo 250<sup>33</sup> superior traza la definición de las reglas del procedimiento de privación de libertad actual y ha brindado un mejor entendimiento de la dimensión de este principio frente al ordenamiento punitivo<sup>34</sup>. De esta manera la Constitución Política y su desarrollo en este aspecto, el Código de Procedimiento Penal, no solo consolidan los criterios para emitir una orden de captura, sino que dan estructura a imperativos generales para cualquier forma legítima de privación de la libertad provisional de una persona, exceptuando solo algunas hipótesis en las que el ordenamiento omite el análisis indicado en casos diferentes al desarrollo del proceso penal<sup>35</sup>.

---

<sup>31</sup> Constitución Política de Colombia. Editorial Leyer. Bogotá. 2016.

<sup>32</sup> Aunque es verdad, como lo anota Sampedro, que la facultad de asegurar no puede ser tratada como sinónimo de facultad de detener, y precisamente esa posibilidad de asegurar al imputado solo excepcionalmente es el cometido del principio de proporcionalidad, entendido como una figura instrumental para el respeto de los derechos fundamentales: cfr. ob. cit., p. 293.

<sup>33</sup> Constitución Política de Colombia. Editorial Leyer. Bogotá. 2016.

<sup>34</sup> En este nuevo entendimiento, salta a la vista el conflicto entre los embates mediáticos, por esencia facilistas y sin perspectivas reales de justicia, a pesar de los cuales se han mantenido en algunos casos los parámetros de privación de la libertad respetando los presupuestos de este derecho fundamental; aunque, de otro lado, no han faltado las audiencias grandilocuentes y sensacionalistas que ningún bien le han dejado a la justicia, y por el contrario han generado una peligrosa mediatización de las decisiones judiciales que tienen más el tinte de linchamiento anticipado que de decisión sobre una medida preliminar basada en criterios constitucionales y legales definidos.

<sup>35</sup> Tal sería el caso de la captura con fines de extradición, que se desarrolla en el artículo 528 CPP el cual establece que el Fiscal General de la Nación decretará la captura de la persona requerida mediando la solicitud del Estado requirente y el requisito formal de la emisión de una sentencia condenatoria, acusación o equivalente, etc. Esta modalidad de captura fue declarada constitucional por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-700 en donde analizó ampliamente el desarrollo de esa particular forma de privación de la libertad

Por ello, se llega a un principio general que hoy tiene un indiscutible carácter vinculante, consistente en que al interior del proceso penal no habrá privación de la libertad que no sea fundada en el análisis de la necesidad de la comparecencia de la persona al juicio, sin el examen de la posibilidad de que la persona altere la prueba, o sin un estudio a fondo que permita inferir que la persona puede llegar a repetir comportamientos que afecten a la comunidad o las víctimas<sup>36</sup>.

Mas estos requisitos son posteriores al primer límite constitucional de la privación de la libertad, que es en esencia la aplicación del principio de proporcionalidad. La estructura interna de toda orden de afectación de la libertad en el ámbito judicial que se desarrolla en el proceso penal apunta hacia un análisis de sus fines constitucionales. En este preciso punto debe advertirse un aspecto de relieve, y es que este enfoque no solo ha impregnado a la medida de aseguramiento, como acto razonado del funcionario judicial que existe desde hace tiempo en nuestra legislación, sino que ha arribado ese análisis teleológico a la orden de captura emitida por el juez de garantías, que antaño no consultaba sino requisitos de “pleno derecho”: así en el caso de la temible “captura para indagatoria”, la cual se cumplía con la sola constatación de que el delito por el que se procedía era, por ejemplo, de competencia de los jueces especializados, supuesto en el que podía emitirse una orden con independencia de la determinación de sus fines. Esta

---

<sup>36</sup> No implica lo dicho que, con anterioridad, al interior de los procesos penales no se hubiese desarrollado ya lo relativo a los fines. Concretamente, frente al Código de 2000, el artículo 355 establecía: “la medida de aseguramiento procederá para garantizar la comparecencia del sindicado al proceso, la ejecución de la pena privativa de la libertad, o impedir su fuga o la continuación de la actividad delictual o las labores que emprenda para ocultar, destruir o deformar elementos probatorios importantes para la instrucción, o entorpecer la actividad probatoria”. En la doctrina, Bernal y Montealegre. El proceso penal, cit., p. 223, 4ª ed., analizaban, con base en el Código de Procedimiento Penal de 2000, la problemática en torno a los fines, a partir del desarrollo de la norma procesal, tomando como base tanto ordenamientos europeos como latinoamericanos, lo que permitía plantear ya para ese momento que la necesidad de comparecencia, la protección probatoria y la protección a las víctimas necesariamente debería analizarse por parte del juez. En materia jurisprudencial, sobresale como inicio de este movimiento la sentencia C-034 de 2000, en la que comienza a consolidarse el criterio de medida de aseguramiento fundamentada en fines estrictamente procesales.

modalidad de captura es hoy inconstitucional, pues no existe un fundamento superior que la respalde<sup>37</sup>.

En el actual sistema, que además se erige sobre la exigencia de una captura rogada, salvo el caso de las capturas excepcional y en flagrancia, que a su vez tienen control posterior, esta situación tiene como efecto que el fiscal debe, al momento de solicitar la privación de la libertad, argumentar de forma suficiente en lo que concierne a desarrollar el principio de proporcionalidad demostrando la adecuación, idoneidad y proporcionalidad concreta de la medida; para de allí derivar en concreto alguno de los tres elementos exigidos por la Constitución y la ley, esto es, la necesidad de comparecencia, el riesgo probatorio o la afectación a la comunidad y la víctima.

De no hacerse así, la orden puede ser denegada por el juez con fundamento en que no están acreditados de parte del ente acusador los requisitos mínimos para fundamentar una injerencia en el derecho fundamental a la libertad. Lo anterior muestra que el sistema procesal penal se ha movido paulatinamente hacia una concepción de la privación de la libertad con una sistemática exigente que establece que el fiscal tiene la carga argumentativa frente a las exigencias de los artículos 250<sup>38</sup> numeral 1 superior y 2º de la Ley 906 de 2004; y en donde el juez, como garante de la libertad en su dimensión de derecho constitucional, tiene la competencia privativa, basada en el principio de reserva judicial, para decidir sobre la afectación del derecho a instancias del convencimiento que respecto de esta situación le debe proveer el fiscal; aspectos estos que desembocan en los artículos, 295, 296 de la Ley 906 de 2004.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Lo insólito es que dicha clase de órdenes surgidas en procesos de la Ley 600 de 2000 se haya ejecutado en procesos aún en vigencia de la Constitución de 1991 y del Acto Legislativo 02 de 2004

<sup>38</sup> Ver Ley 906 de 2004

<sup>39</sup> *Ibidem*.

**c.- Principios a tener en cuenta como limitantes en el ejercicio de la privación de la libertad.**

De todo el trasfondo constitucional, internacional y legal indicado, se tiene que la principal limitante de la injerencia procesal penal en la libertad personal se encuentra en el sistema de derechos fundamentales que emana de las estructuras normativas antes mencionadas, las que a su vez constituyen el reflejo de la ideología más o menos garantista del Estado en cuanto a la protección de los derechos fundamentales. Este argumento ha llevado a pensar que existe una relación estrecha entre la regulación de la detención preventiva y el grado de democracia de un Estado<sup>40</sup>.

Desde otra perspectiva, la instrumental, tenemos que la posibilidad de hacer realidad todos estos derechos fundamentales, y más concretamente la libertad personal, frente a la posible intervención del Estado, hoy se dinamiza mediante el principio de proporcionalidad constitucional<sup>41</sup>; mientras que, de conformidad con la ley procesal, surgen en plena conjunción con este principio los de excepcionalidad e interpretación restrictiva, según lo estatuido por los artículos 295 y 296 CPP.

Así, cabe afirmar hoy que todo el entorno de la privación de la libertad está “acorrallado” por un entorno constitucionalizado que busca que este derecho fundamental no pueda ser objeto de injerencia por fuera de los estrictos límites que la Carta Política y su desarrollo jurisprudencial han hecho en las últimas décadas en nuestro país. En lo que sigue se desarrolla una aproximación a ese entorno con el fin de brindar instrumentos útiles en la discusión sobre la privación

---

<sup>40</sup> Sanguine, Odone. Prisión provisional y derechos fundamentales, 2003, p. 31, atribuye la cita a Asencio Mellado. La prisión provisional, 1987, p. 26

<sup>41</sup> Así se ha entendido también respecto del régimen procesal penal español cuando, en concreto sobre la detención, se ha dicho: “Al incidir sobre uno de los derechos fundamentales más preciados, la detención está sometida al principio de proporcionalidad”: Gimeno Sendra, p. 340.

de la libertad en nuestro medio. A. Principios de primer nivel Se les denomina “de primer nivel” pues son directa consecuencia del círculo constitucional aplicable a cualquier intervención del Estado en un derecho fundamental<sup>42</sup>.

Al respecto ya se ha sostenido atrás que el artículo 2º CPP inicia el camino de la concreción de los derechos fundamentales para evitar cualquier desbordamiento en el ejercicio de la privación de la libertad, y a él se une el artículo 295 que reafirma en un plano metodológico qué criterios debe utilizar el juez de garantías para determinar cualquier tipo de privación de la libertad. En primer lugar está el carácter excepcional, en segundo término la interpretación restrictiva, y, finalmente, se tiene la invocación del principio de proporcionalidad, con el uso de la expresión: Todo estado de privación de la libertad tiene que ser necesario, adecuado, proporcional y razonable frente a los contenidos constitucionales.

## **i. La interpretación restrictiva y la aplicación excepcional de la restricción a libertad**

### **a. La excepcionalidad.**

El Código de Procedimiento Penal, Ley 906 de 2004,<sup>43</sup> desarrolla en diversas normas de un alto contenido sustancial lo relativo a las exigencias para la privación de la libertad. De acuerdo con esta comprensión, las normas que tratan de la restricción del derecho fundamental no pueden ser consideradas como una regla general para todos los casos, sino que siempre debe ser, dentro del abanico

---

<sup>42</sup> Aponte desarrolló desde tiempo atrás, al inicio del sistema acusatorio, la idea de que los artículos 295 y 296 de la Ley 906 de 2004 se encuentran en la senda de la conexión constitucional del principio de proporcionalidad con el entramado interno de la privación de libertad en el proceso penal: cfr. Aponte, Alejandro. “Captura y medidas de aseguramiento: El régimen de libertad en la nueva estructura procesal penal en Colombia”, p. 36

<sup>43</sup> Ver Ley 906 de 2004

de posibilidades existentes para lograr los fines de un proceso penal, “la última opción que seleccione el operador jurídico”<sup>44</sup>.

Son muchas las fuentes que permiten tomar en cuenta este aspecto, entre ellas, de manera sobresaliente, en primer lugar el artículo 28 constitucional<sup>45</sup> que, como se analizó, impone una afirmación a cualquier sector del ordenamiento: “toda persona es libre”, lo cual constituye una premisa general del ordenamiento, es decir un principio, luego toda variación de esa situación debe entenderse como excepcional.

Aunado a lo anterior, la doctrina ha elaborado otra interpretación igualmente válida, con fundamento en la cual la excepcionalidad de la privación de la libertad está fundamentada en una combinación entre el derecho a la libertad ambulatoria y la presunción de inocencia<sup>46</sup>; a lo que corresponde agregar que son variados los instrumentos internacionales ratificados por Colombia que fundamentan la excepcionalidad<sup>47</sup>: así, a título de ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su apartado 9.3<sup>48</sup>. En la doctrina internacional se reconoce ampliamente este principio de excepcionalidad, derivado tanto de la prevalencia del principio de libertad como del ordenamiento internacional de los derechos humanos en su vertiente europea, normalmente coincidente con las posturas

---

<sup>44</sup> Bernal y Montealegre. El proceso penal, cit. En la doctrina internacional se reconoce también con frecuencia el principio de excepcionalidad, y se ha desarrollado tanto en el Tribunal Constitucional español como en la doctrina de ese país, de la que se puede citar: “para la adopción de la medida cautelar ha de partirse de que la situación normal del sometido al proceso penal ha de ser la plena libertad y [el] pleno disfrute de sus derechos; por ello, será excepcional la adopción de medidas cautelares”: Del Lamo Rubio y otros. “El proceso penal”, p. 421

<sup>45</sup> Constitución Política de Colombia. Editorial Leyer. Bogotá. 2016.

<sup>46</sup> Bigliani y Bovino, quienes se fundamentan en cita de Maier (Derecho Procesal Penal), en Encarcelamiento preventivo y estándares del sistema interamericano, p. 36

<sup>47</sup> Ubica también la excepcionalidad desde la perspectiva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, González Navarro. La detención preventiva en el procedimiento penal acusatorio, 2009, p. 455.

<sup>48</sup> En armonía con todo lo citado, Aponte plantea la excepcionalidad como un imperativo, al indicar que “la restricción de la libertad tiene que ser siempre excepcional”: “Captura y medidas de aseguramiento”, cit., p. 35.

interamericanas. Adicional a lo anterior, según la doctrina invocada este principio de excepcionalidad explica también el subsiguiente de interpretación restrictiva<sup>49</sup>

## **b. La interpretación restrictiva.**

El carácter restrictivo significa que no pueden hacerse analogías *in malam partem*, dirigidas a fundamentar la privación de la libertad<sup>50</sup>. Un ejemplo importante de la dinámica de la interpretación restrictiva se encuentra en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, cuando recién entraba en vigencia el actual sistema procesal y se hizo necesario enfrentar la contradicción entre los artículos 313 y 315 de la Ley 906 de 2004<sup>51</sup> originaria<sup>52</sup>, que regulan las medidas de aseguramiento privativas y no privativas de la libertad respectivamente.

En tal episodio, la Sala Penal realizó un primer desarrollo de la interpretación restrictiva siguiendo un análisis de las ideas fundamentales que dan sentido a toda la privación de la libertad en la Ley 906, dando una interesante proyección a los artículos 295 y 296, al posicionarlos como guía fundamental para determinar cualquier antinomia o situación oscura dentro de la ley procesal. Dicho razonamiento concluyó en que ante la posible contradicción de dos normas en materia de restricción de la libertad prevalece aquella más beneficiosa para la libertad de la persona.

---

<sup>49</sup> Sanguine. Prisión provisional y derechos fundamentales, cit., p. 379.

<sup>50</sup> En la doctrina nacional, Antonio Luis Navarro enfoca la restrictividad como una emanación del principio pro homine, el cual a su vez conecta con los subprincipios de la proporcionalidad: La detención preventiva en el proceso penal acusatorio.

<sup>51</sup> Ver Ley 906 de 2004

<sup>52</sup> No está de más recordar que el punto de examen en dicho fallo surge con fundamento en la aplicación del principio de favorabilidad procesal, ya que la Sala Penal de la Corte Suprema estaba conociendo de los hechos por el régimen de la Ley 600 de 2000. En el aparte pertinente indicó la sentencia en relación con el artículo 295: “Esta norma entrega herramientas de suma importancia para concluir que, por ejemplo, situaciones en las que se llegue a la conclusión motivada, justificada y, especialmente, razonable acerca de qué pasajes legales puedan ser oscuros o contradictorios, es necesario que se interpreten de manera restrictiva”: auto de 10 de octubre de 2006.

Esta decisión de la Corte marcó un importante hito en el asentamiento de los principios orientadores establecidos en los dos artículos antes mencionados, que resultan un puente o hilo conductor entre los derechos constitucionales y legales admitidos y la aplicación concreta de la limitación a la libertad que se deberá hacer en el día a día de la justicia, para mantener dicha privación en su más alto nivel de excepcionalidad y subsidiariedad al interior del procedimiento penal.

**ii. El principio de proporcionalidad: necesidad, adecuación, proporcionalidad concreta y razonabilidad.**

Esta enunciación corresponde a los llamados subprincipios del principio de proporcionalidad<sup>53</sup>; mientras que la razonabilidad puede ser abordada desde diversas perspectivas: en cuanto principio general que se confunde con el principio mismo de proporcionalidad<sup>54</sup> o, ampliamente, en cuanto evitación de la arbitrariedad, en cuanto contrapartida de lo irreflexivo o impulsivo<sup>55</sup>, e incluso en cuanto una parte del juicio de idoneidad, tal como lo entiende Bernal Pulido<sup>56</sup>, o también, según lo plantea otro sector de la doctrina más enfocada hacia el procedimiento penal, en el sentido de que el principio mencionado es en esencia prohibición de exceso, lo que es completamente coincidente con la postura del autor antes citado<sup>57</sup>.

---

<sup>53</sup> La doctrina contemporánea así lo reconoce. Cfr., por todos, Bernal Pulido, Carlos. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales, pp. 37, 688 y ss., y Aguado Correa, Teresa. El principio de proporcionalidad en Derecho Penal, pp. 111 y ss.

<sup>54</sup> cípio de proporcionalidad en Derecho Penal, pp. 111 y ss. 25 Así lo muestra María del Camino Vidal Fueyo en un interesante análisis sobre los orígenes de la aplicación de principio de proporcionalidad en España titulado “El principio de proporcionalidad como parámetro de constitucionalidad de la actividad del juez”, en Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, 2005; disponible en la Biblioteca Jurídica Virtual de la uam: [<http://www.juridicas.unam.mx>]

<sup>55</sup> César Londoño Ayala enuncia diversos criterios a analizar, siguiendo la tendencia predominante de la doctrina actual que desarrolla diversos criterios para dar fundamento a la razonabilidad: “Principio de proporcionalidad en el derecho procesal penal”, pp. 69-71.

<sup>56</sup> El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales, cit., p. 691

<sup>57</sup> Bigliani y Bovino. Encarcelamiento preventivo y estándares del sistema interamericano, cit., p. 54

En lo que se refiere concretamente al principio de proporcionalidad, debido a la amplitud del tema, resulta especialmente complejo analizar su total implicación frente a la privación de la libertad, y ello aun sin perder de vista que en su esencia no está concebido el indicado principio para que un juez resuelva casos concretos de intervención del Estado en los derechos fundamentales, habiendo surgido de los criterios que debían tener en cuenta los tribunales constitucionales para confrontar con la Constitución las normas que disponían la intromisión del Estado en ciertos derechos, no solo los fundamentales.

En la actualidad se hace evidente un amplio tratamiento de este principio; pero no por ello puede decirse que está total y pacíficamente desarrollado el concepto de proporcionalidad en el ámbito de aplicación de la ley a casos concretos; considero que esta práctica de invocar la proporcionalidad para hechos ocurridos en una hipótesis fáctica y frente a un ciudadano concreto no deja de estar aún en desarrollo<sup>58</sup>.

De otro lado, como lo indica Londoño, en realidad el principio de proporcionalidad debe ser enfocado a la totalidad del proceso penal y a su efecto, la pena, y no solo a una parte de él<sup>59</sup>. A pesar de estas variadas posibilidades, lo cierto es que este principio viene gestándose y evolucionando desde las propias raíces del ordenamiento constitucional, y sobre él encontramos una gran cantidad de referencias jurídicas de amplísimas fuentes. En efecto, en cuanto principios del constitucionalismo actual, la proporcionalidad y la razonabilidad son base para todo el ordenamiento<sup>60</sup>, llegando lentamente al derecho penal, del cual

---

<sup>58</sup> Se aborda esta situación por Aguado Correa, ob. cit., pp. 105 y ss. De otra parte, Bernal y Montealegre plantean que en la adopción de medidas el juez de garantías debe realizar el test de proporcionalidad cuando la Fiscalía afecte derechos fundamentales: El proceso penal, 4ª ed., pp. 35 y 161.

<sup>59</sup> Londoño Ayala. Principio de proporcionalidad en el derecho procesal penal, cit., p. 59.

<sup>60</sup> Así lo reconoce Londoño Ayala, ob. cit., p. 57

perfectamente pudo haber partido<sup>61</sup>, y siendo su desarrollo de gran extensión<sup>62</sup>, si se tiene en cuenta que se aplica a toda medida limitadora de derechos fundamentales.

En cualquier caso la doctrina, ya a mediados de los años noventa del siglo xx, vaticinaba el papel protagónico del principio de proporcionalidad en el ámbito general de las medidas restrictivas al interior del proceso penal<sup>63</sup>. Por ello nos centraremos en la aplicación concreta de los principios, más que en su desarrollo teórico constitucional que, sin duda, sería una tarea completamente diferente a la aquí propuesta. Baste decir entonces a este respecto, frente a la Ley 906 de 2004,<sup>64</sup> que mediante el artículo 295 ha recurrido abiertamente al principio de proporcionalidad, el cual ha tenido cierto desarrollo tanto en nuestro país como en diferentes sistemas afines al nuestro.

Este principio en general se ha basado en fuentes del Derecho Constitucional alemán, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, y en general la doctrina iusconstitucional. En lo que se refiere al Derecho Penal y Procesal Penal, el principio de proporcionalidad ha tenido importante desarrollo en Europa.

---

<sup>61</sup> Esto en referencia a la eterna obra de Beccaria, De los delitos y las penas, en donde este propuso la proporcionalidad de la pena en momentos en que ello era algo innovador: cfr., allí, cap. 6.

<sup>62</sup> La proporcionalidad comienza a hacerse visible en nuestra tradición jurídica hacia mediados de los años noventa, luego de un amplísimo desarrollo en el ámbito europeo: cfr. Vidal Fueyo, ob. cit.

<sup>63</sup> Figueiredo Días, “Una perspectiva funcional teleológica sobre las medidas cautelares en el proceso penal”, en Derecho Penal y Criminología, Universidad Externado de Colombia, n.º 57/58, 1995/1996. Sobresale en su artículo la siguiente cita: “¿No es verdad –se puede concluir– que, de este modo, la última palabra en la materia ha de pertenecer a principios como los de adecuación o proporcionalidad, de necesidad y de subsidiariedad, de concordancia práctica y de preservación del núcleo fundamental de los derechos fundamentales?” (pp. 182 y 183).

<sup>64</sup> Ver Ley 906 de 2004

En Colombia, si bien se desarrolló de forma no muy uniforme desde los primeros pasos de la Constitución de 1991,<sup>65</sup> tal como lo expone Lopera<sup>66</sup>, a comienzos del siglo xxi se consolida el principio, sobresaliendo en esa evolución inicial el fallo C-093 de 2001<sup>67</sup> y más tarde el C-022 de 2006<sup>68</sup> como referentes<sup>69</sup> de importancia<sup>70</sup>.

De esta manera, y con las salvedades mencionadas, era de esperarse que la Ley 906 de 2004<sup>71</sup> estuviera más cercana al principio de proporcionalidad, pues en diferentes fuentes de Derecho, tanto en la ley como en la jurisprudencia y la doctrina, se había ya consolidado la aplicación del principio en cuanto a la limitación de derechos fundamentales, y de alguna manera así lo reconoce la sentencia C-591 de 2005,<sup>72</sup> que expresamente analiza la aplicación de la proporcionalidad en relación con la actividad del juez de garantías.

Toda esta transformación a la que se viene haciendo referencia muestra la inclusión legal del principio de proporcionalidad de la misma forma como se ha venido asentando en varios de los esquemas de privación de la libertad de los países democráticos; e incluso resulta esencial resaltar que el principio está instituido, insistiendo en lo mencionado líneas atrás, no solo respecto de este derecho fundamental, lo cual sería en sí algo contradictorio, sino en lo que

---

<sup>65</sup> Constitución Política de Colombia. Editorial Leyer. Bogotá. 2016.

<sup>66</sup> Lopera, Patricia. Principio de proporcionalidad y control constitucional de las leyes penales. Una comparación entre las experiencias de Chile y Colombia, pp. 128 y ss. Aunque su aporte más extenso sobre el tema está contenido en Principio de proporcionalidad y ley penal. Bases para un modelo de control constitucional de las leyes penales, 2006

<sup>67</sup> Ver Sentencia C-093 de 2001. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

<sup>68</sup> Ver Sentencia C-022 de 2006. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

<sup>69</sup> Citada por Pedraza Jaimes, Miguel, 2010, p. 13

<sup>70</sup> Londoño Ayala enuncia también su propia evolución mencionando diversos fallos de la Corte Constitucional colombiana: Principio de proporcionalidad y proceso penal, cit., pp. 283-287.

<sup>71</sup> Ver Ley 906 de 2004

<sup>72</sup> Ver Sentencia C-591 de 2005. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

concierna a todas las intromisiones que afectan al individuo y para las cuales excepcionalmente se autoriza a las autoridades públicas en general.

Como indica Aguado Correa refiriéndose a la proporcionalidad, “*se trata de requisitos intrínsecos de toda medida procesal penal restrictiva de derechos fundamentales*”<sup>73</sup>. De lo dicho hasta ahora surge, en consecuencia, que el principio de proporcionalidad resulta el instrumento operativo fundamental para la legitimación de la privación de la libertad en nuestro ordenamiento, y que su estudio resulta obligado<sup>74</sup>, o, como lo menciona Sanguiné, es presupuesto, criterio interpretativo y límite de la prisión provisional<sup>75</sup>. Adicional a lo anterior, debe tenerse presente que el ordenamiento internacional hace imperativo el recurrir a este principio por vía del bloque de constitucionalidad<sup>76</sup>.

Pero en lo que se refiere concretamente al análisis que se propone, resulta necesario dejar de lado aspectos no del todo claros de nuestra legislación, como el referido a si es un acierto del legislador enunciar expresamente en la ley principios que parecen más de perfil jurisprudencial que legal, o el atinente a si fue acertado incluirlos exclusivamente en desarrollo de la limitación a la libertad y no frente a cualquier limitación de los derechos fundamentales en el proceso penal<sup>77</sup>,

---

<sup>73</sup> Aguado Correa. El principio de proporcionalidad, cit., p. 97

<sup>74</sup> Así lo indica la doctrina mayoritaria: cfr. Bernal y Montealegre, ob. cit., cita 20, y Pedraza Jaimes, ob. cit., p. 14. En la doctrina internacional sobresale Roxin. Derecho Procesal Penal, pp. 258 y 263.

<sup>75</sup> Sanguiné. Prisión provisional y derechos fundamentales, cit.

<sup>76</sup> En el caso “López Alvarez vs. Honduras” se manifestó por la Corte Interamericana (1º de febrero de 2006): “la detención preventiva está limitada por los principios de legalidad, presunción de inocencia, necesidad y proporcionalidad, indispensables en una sociedad democrática”.

<sup>77</sup> El principio de proporcionalidad debe aplicarse como límite constitucional en allanamientos, interceptación de comunicaciones, inspecciones corporales y toma de muestras a personas, así como en toda clase de situaciones en que se afecten derechos, incluso no fundamentales, de las personas, luego no es un acierto del legislador hacer el enunciado solo en materia de libertad, pues el mensaje es equivocado. Pero en realidad el carácter acaso ya universal del principio de proporcionalidad obvia estos frecuentes desaciertos del legislador colombiano, y el principio debe hacerse presente en toda intervención relevante con independencia de las formulaciones legales. Al respecto Aguado Correa. El principio de proporcionalidad, cit., p. 94. En el mismo sentido, cfr. Londoño Ayala, ob. cit.

de acuerdo con lo que es en realidad, como se viene insistiendo, la esencia y ubicación del principio de proporcionalidad<sup>78</sup>.

Lo que termina siendo tangible es que el artículo 295 pretende plantear la vigencia del principio de proporcionalidad, y que este viene siendo una importante herramienta desarrollada a nivel nacional por la jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>79</sup>.

En la Sentencia C-318 de 2008, la Corte Constitucional colombiana, dijo sobre los Requisitos concurrentes para la imposición de la DETENCIÓN PREVENTIVA: *“La detención preventiva, por tratarse de una restricción a la libertad personal, debe estar precedida de los fundamentos jurídicos que conforme al artículo 28 de la Constitución la autorizan de manera excepcional al disponer que : “Nadie puede ser molestado en su persona o familia, ni reducido a prisión o arresto, ni detenido, ni su domicilio registrado..”, salvo que concurren tres requisitos, a saber: 1) mandamiento escrito de autoridad judicial competente, 2) que se expida con la observancia de las formalidades legales y 3) por la existencia de motivos previamente definidos en la ley. Se trata de una medida de naturaleza preventiva o cautelar y por ende provisional, que cumple unas finalidades específicas y que dada su naturaleza preventiva está relacionada con su carácter meramente instrumental o procesal – no punitivo – que impone su ineludible fundamentación, en cada caso concreto, en alguna de las finalidades mediante las cuales se provee a su justificación, a saber: 1. que la medida de aseguramiento se muestre como necesaria para evitar que el imputado obstruya el debido ejercicio de la justicia, 2.*

---

<sup>78</sup> El principio de proporcionalidad no suele estar enunciado en los textos legales, ni siquiera en las constituciones, luego nuestra normatividad no deja de ser un tanto exótica al incluir las expresiones concretas del principio en pleno Código de Procedimiento.

<sup>79</sup> Las sentencias C-417 de 2009 y C-575 del mismo año son tenidas en cuenta como punto de referencia concreto sobre el desarrollo más específico y determinante de la proporcionalidad constitucional, considerando que ambos fallos surgen del ámbito de la ley penal aunque no precisamente del concreto desarrollo de las medidas de aseguramiento

*que el imputado constituye un peligro para la seguridad de la sociedad o de la víctima, y 3. que resulte probable que el imputado no comparecerá al proceso o que no cumplirá la sentencia, siendo éstas las únicas finalidades admisibles que pueden llevar a una privación de la libertad como medida cautelar. Si bien la Corte ha declarado la compatibilidad de la detención preventiva con el principio de presunción de inocencia, ha destacado también la necesidad de su justificación en fines y razones que sean constitucionalmente admisibles”.*

### **3.2.2.- Terminación o suspensión del contrato de trabajo por arresto del trabajador.**

Frente a la decisión que puede tomar el empleador frente a un trabajador que ha sido privado de la libertad por orden judicial, se deben tener presente dos situaciones.<sup>80</sup> “Tengo un empleado que es conductor y labora en horario de día. En la noche cuando estaba en su casa tuvo una riña y lo hirieron, lo llevaron al hospital y le dieron 20 días de incapacidad. Parece que la culpa es de él y le dieron la casa por cárcel. En este momento que debo hacer, ¿pasarle el retiro o un memorando o esperar y pagarle los días que va estar en la casa?”

---

<sup>80</sup> Terminación o suspensión del contrato de trabajo por arresto del trabajador. Disponible en: <https://www.gerencie.com/terminacion-o-suspension-del-contrato-de-trabajo-por-arresto-del-trabajador.html>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

#### **a.- Posible terminación del contrato de trabajo.**

El numeral 7 del literal a del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, contempla como causal justa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, el hecho que el trabajador sea detenido de forma preventiva por más de 30 días, siempre que posteriormente el empleado no sea absuelto. Es decir, que si el trabajador es detenido por más de 30 días y la empresa lo despide, pero después el trabajador es absuelto, este hecho convierte el despido en injusto, por lo que habría reintegrarlo. Para el caso concreto consultado no aplica puesto que la detención sólo fue por 20 días, lo cual implica la imposibilidad de despedir el trabajador.

#### **b.- Posible suspensión del contrato de trabajo.**

El numeral 6 del artículo 51 del código sustantivo del trabajo, contempla como causal para suspender el contrato de trabajo la detención preventiva del trabajador.

La norma referida no contempla días mínimos o máximos de la detención, por lo que se debe concluir que la detención preventiva del trabajador sin importar por cuanto tiempo, es una causal para suspender el contrato de trabajo por el tiempo que dure la detención.

Esta norma se debe analizar en concordancia con el numeral 7 del literal a del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, que establece que si la detención supera los 30 días, se convierte en causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo. En consecuencia, la detención inferior a 30 días, es una causal para suspender el contrato de trabajo.

En el caso de suspender el contrato de trabajo, se suspende la obligación de la empresa de pagar el sueldo, por lo que no se le deben pagar al trabajador los días en que esté suspendido el contrato de trabajo.

Según lo planteado en la consulta, la opción más acertada es la suspensión del contrato de trabajo por el tiempo en que el trabajador esté privado de la libertad, tiempo en el cual no se le debe pagar sueldo alguno.

### **3.3.- TERCER CAPÍTULO: EXAMEN HERMENÉUTICO A LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015 DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE A DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.**

En este capítulo haremos un examen hermenéutico a la sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015, emanada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la suspensión de la relación laboral durante la detención preventiva del trabajador.

#### **3.3.1.- ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA A LA SENTENCIA SL-551 (44367) DE ENERO 28 DE 2015 DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor JAIRO JOSÉ GUEVARA PENAGOS, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 18 de septiembre de 2009, dentro del proceso ordinario laboral que promovió contra la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – TELECOM EN LIQUIDACIÓN.

##### **3.3.1.1.- Reseña de la Sentencia.**

<b>M. PONENTE:</b>	RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
<b>NÚMERO DE PROCESO:</b>	44367
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA:</b>	SL551-2015
<b>TIPO DE PROVIDENCIA:</b>	SENTENCIA

**FECHA:** 28/01/2015  
**DECISIÓN:** NO CASA  
**FUENTE FORMAL:** Ley 200 de 1995 art. 87, 88 / Ley 270 de 1996 art. 147

### **3.3.1.2.- Hechos y razones de la demanda.<sup>81</sup>**

El señor Jairo José Guevara Penagos presentó demanda ordinaria laboral en contra de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones – Telecom en Liquidación – , con el fin de obtener que se le pagaran los salarios causados entre el 17 de agosto y el 21 de diciembre de 1999, periodo durante el cual estuvo privado de la libertad; además solicitó que se declarara sin efecto, fuerza y eficacia jurídica el proceso disciplinario adelantado en su contra, que terminó con la sanción de terminación del contrato de trabajo; y que se reconociera que no existió justa causa para la finalización de su vínculo y que, como consecuencia, se dispusiera su reintegro al cargo que desempeñaba, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, así como el auxilio de almuerzo, auxilios educativos, plan de salud, contribución patronal a FONTRATEL, préstamos de vivienda y vehículo, prima anual, prima extralegal, prima de navidad, vacaciones, prima semestral, sobre remuneraciones y bonificaciones. En subsidio, pidió el pago de una pensión de jubilación a partir del 17 de marzo de 2002 y la prima por retiro o, también en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa, el auxilio de cesantía definitivo y la indemnización por falta de pago.

---

<sup>81</sup> Sentencia SI-551 (44367) de enero 28 de 2015 Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Disponible en: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2015/SL551-2015.pdf>. Consultado el día 1 de Noviembre de 2017.

Para fundamentar sus súplicas, señaló que estuvo vinculado a la entidad demandada entre el 4 de febrero de 1968 y el 29 de junio de 1987, en los cargos de Ingeniero I, Profesional II y Profesional III; que fue contratado nuevamente desde el 14 de noviembre de 1995 hasta el 11 de diciembre de 2000, cuando le fue cancelado injustamente su contrato de trabajo; aduce además que se encontraba afiliado al sindicato ASITEL y era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo; que mientras desempeñaba el cargo de Ingeniero Jefe de la Gerencia Departamental de Cundinamarca, le fue iniciada una investigación penal, por presuntas fallas en un trámite administrativo de adquisición de materiales para el mantenimiento de redes de telecomunicaciones; que en el interior del mencionado proceso penal se emitió una orden de captura en su contra y fue privado de su libertad desde el 13 de agosto de 1999 hasta el 20 de diciembre de 1999, cuando le fue revocada la medida de aseguramiento; que durante el tiempo en el que estuvo privado de su libertad no le pagaron salarios ni prestaciones sociales; que, con posterioridad, el 18 de agosto de 2000 la Fiscalía General de la Nación resolvió llamarlo a juicio por los presuntos delitos de peculado por apropiación agravado, en concurso material heterogéneo con interés ilícito en la celebración de contrato y falsedad ideológica en documento público; que, como consecuencia, desde la segunda quincena del mes de agosto de 2000 no le volvieron a pagar salario, por lo que entendió que le habían cancelado su contrato de trabajo; que en el interior del proceso penal se omitió el envío de un oficio a Telecom para solicitar la suspensión del contrato de trabajo; que la Vicepresidencia de Gestión Humana de Telecom inició un proceso disciplinario en su contra por presunto abandono de cargo, sin tener en cuenta la fuerza mayor que justificaba su ausencia; que dicho procedimiento terminó con la imposición de la sanción de terminación del contrato de trabajo, a través del fallo del 11 de diciembre de 2000; que el trámite administrativo sancionatorio estuvo rodeado de una serie de irregularidades que quebrantaron sus derechos a la defensa y al debido proceso; que el proceso penal fue anulado y, finalmente, se profirió

resolución de preclusión de la investigación a su favor; que solicitó ante la entidad su reintegro y el pago de los demás derechos reclamados en la demanda, pero no obtuvo una respuesta positiva.

La entidad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las súplicas de la demanda. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la vinculación del actor a la empresa; su calidad de beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo; el adelantamiento de la investigación penal y del proceso disciplinario; y sus decisiones de no pagar salarios mientras el trabajador estuvo privado de su libertad y de cancelar el contrato de trabajo, luego del resultado de la actuación disciplinaria. En torno a los demás hechos, expresó que no eran ciertos. Propuso las excepciones de imposibilidad jurídica y fáctica para proceder al reintegro, legalidad del procedimiento disciplinario adelantado contra el demandante, imposibilidad de proferir sentencia de fondo, independencia de la acción penal y disciplinaria, cobro de lo no debido, pago, inexistencia del derecho y de la obligación, inaplicabilidad del Decreto 1615 de 2003,<sup>82</sup> imposibilidad jurídica y de hecho para proceder al reconocimiento de la pensión y prescripción.

### **3.3.1.3 Decisión Judicial de Primera instancia.**

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá profirió fallo el 31 de marzo de 2008, por medio del cual absolvió a la entidad demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

---

<sup>82</sup> Ver Decreto 1615 de 2003

#### **3.3.1.4. Decisión Judicial de Segunda instancia.**

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de la sentencia del 18 de septiembre de 2009, confirmó en su totalidad la decisión emitida en la primera instancia. Para justificar su determinación, el Tribunal precisó, en primer lugar, que, contrario a lo aducido por el *A Quo*, la jurisdicción ordinaria laboral sí tenía la competencia para analizar la sanción disciplinaria que le había sido impuesta al actor, en la medida en que la entidad demandada era una empresa industrial y comercial del Estado y el actor tenía la condición de trabajador oficial, de manera que la controversia se derivaba directamente o indirectamente en un contrato de trabajo, como lo estipulaba el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.<sup>83</sup>

Luego de ello, destacó que no era posible aplicar a las condiciones del actor el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, pues dicha norma estaba destinada exclusivamente a los trabajadores particulares, además de que, en todo caso, ... no avizora esta Corporación fuerza mayor de ninguna índole que revierta el comportamiento del señor GUEVARA PENAGOS para terminar achacándose a la demandada, la orden de captura y medida de aseguramiento no provino de TELECOM, y no podía venir de esa empresa de telecomunicaciones porque ella no es órgano instructor o investigador de la Rama Judicial, es decir no dependía de la pasiva en este juicio, la libertad del accionante, como tampoco tiene cabida la afirmación que se hace en el hecho 16 de la demanda (folio 7), que muestra su situación de aprovechamiento del otrora empleador por su supuesto abandono del cargo, cuando en realidad, conforme se confiesa en ese hecho, era que el señor JAIRO JOSÉ GUEVARA se ausentaba y no permanecía en su puesto de trabajo, y

---

<sup>83</sup> Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia.

naturalmente esa ausencia del cargo constituía a todas luces una causal para abrir investigación disciplinaria en los términos de los artículos 25, numerales 1, 2, 22 y 23; 40 y 41, numeral 7º, todos ellos de la Ley 200 de 1995,<sup>84</sup> vigente para la época en que ocurrieron los hechos materia de discusión, y concluir con la sanción impuesta por abandono del cargo, razones por las cuales este Cuerpo Colegiado encuentra ajustado a derecho lo resaltado dentro del proceso disciplinario en comento, por ende, el despido con justa causa materia de debate, quedará a salvo en este juicio ordinario.

Por otra parte, en torno a la petición de pago de los salarios causados entre el 17 de agosto y el 21 de diciembre de 1999, resaltó que en el proceso estaba plenamente demostrado que durante dicho lapso el actor no le había prestado sus servicios personales a la entidad demandada, como consecuencia de la privación de su libertad dispuesta por orden de la Fiscalía General de la Nación, de manera que le asistía razón al juzgador de primera instancia *“...cuando hizo mención al artículo 46 del Decreto 2127 de 1945,<sup>85</sup> como también lo fue la referencia que promovió la pasiva cuando se opuso a la tercera pretensión y trajo a colación los artículos 1 y 2 del Decreto 1647 de 1947<sup>86</sup> (folio 110), que condicionan el pago de salarios a los servicios prestados efectivamente, y desde luego, concluye la Sala, es condición sine qua non para tener derecho a la remuneración legal, la prestación de los servicios personales por parte del trabajador.”* Indicó también que la Ley 270 de 1996<sup>87</sup> era aplicable exclusivamente a los servidores de la rama judicial y no a los trabajadores oficiales de TELECOM, además de que, de cualquier manera, el artículo 147 de dicha norma *“...opera exclusivamente cuando el funcionario suspendido por un proceso penal o disciplinario, sea reintegrado a su cargo por cesación de procedimiento, preclusión de la investigación o sea*

---

<sup>84</sup> Ver Ley 200 de 1995

<sup>85</sup> Ver Decreto 2127 de 1945

<sup>86</sup> Ver Decreto 1647 de 1947

<sup>87</sup> Ver Ley 270 de 1996

*absuelto o exonerado, lo que no ocurrió en el proceso disciplinario que se le seguía al señor GUEVARA, por eso, en el hipotético caso de aplicársele a él la ley 270 de 1996, tampoco salía bien librado de ella.”*

Finalmente, explicó que no resultaba procedente la pretensión de reintegro, en la medida en que la convención colectiva de trabajo condicionaba la aplicación de esta garantía al hecho de que mediara un despido sin justa causa, que en este caso no había tenido ocurrencia. Igualmente, que la pretensión de contribución patronal a Fontratel, había sido excluida del proceso y no podía ser evaluada, además de que las pretensiones de auxilio de almuerzo, auxilio educativo universitario y auxilio educativo secundario, también dependían de la demostración de una terminación del contrato de trabajo sin justa causa, que nunca se había dado.

#### **3.3.1.5. Recurso de Casación.**

Interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **A. Alcance de la impugnación.**

Pretende el recurrente que la Corte “...case la sentencia gravada para que en sede de instancia se revoque sentencia de primer grado emanado (sic) del Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá de fecha 31 de Marzo de 2008 que absolvió a la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES TELECOM (folios 889 a 904 de la continuación del cuaderno 1) y la de segundo grado proferida por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. en Descongestión, de fecha

*18 de Septiembre de 2009, (folio 942 a 954 de la continuación del cuaderno 1), la cual confirmo (sic) el fallo de primera instancia.”*

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación laboral, oportunamente replicados y que pasan a ser examinados por la Corte.

### **1.- PRIMER CARGO.**

El Primer Cargos se formula de la siguiente manera: Se acusa la sentencia por la causal enunciada en el numeral 1 del artículo 87 del Código de Procedimiento Laboral por la falta de aplicación del artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 4º de la Ley 50 de 1990); aplicación indebida de los artículos 61, 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificados por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990), falta de aplicación del inciso 3 del artículo 16 del decreto 1615 de 2003, Decreto 190 de 2003 y 1815 de junio 30 de 2005 y Decreto 4781 del 30 de diciembre de 2005 y por la violación de los artículos 13, 25, 29 y 53 de la C.N. Falta de aplicación analógica del artículo 147 la ley 270 de 1996 y falta de aplicación de los artículos 37 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo.

En sustento de la acusación, el censor expone que los preceptos incluidos dentro de la proposición jurídica fueron quebrantados como consecuencia del desconocimiento de la fuerza mayor que le impidió al actor asistir a su puesto de trabajo, que, a su vez, estuvo determinada por la errónea medida de aseguramiento dictada por la Fiscalía General de la Nación, aprovechada inadecuadamente por la entidad demandada para estructurar un proceso disciplinario “...*veloz, ilegal e injusto...*”

Agrega que dichas infracciones también fueron el producto de errores de hecho evidentes, en la medida en que las pruebas testimoniales y documentales daban cuenta de que el actor “...falto (sic) a laborar porque (sic) tenía la orden de captura ordenada por la fiscalía debido al injusto denuncia que le formulo (sic) el Director de la Oficina de Control Interno de TELECOM, por lo tanto debieron deslegitimar el fallo del proceso disciplinario de fecha 11 de diciembre de 2000, por lo que se está (sic) desconociendo la verdad verdadera, que era la existencia de fuerza mayor en la cual se encontraba el demandante en casación...” Alega también que el error judicial que privó de la libertad al actor dio pie a que no se respetara la suspensión del contrato de trabajo, debido a la fuerza mayor en la que se encontraba, y que con ello se le desconoció el derecho a la igualdad y al trabajo, entre otros.

De igual forma, que tampoco se le dio aplicación analógica al artículo 147 de la Ley 270 de 1996,<sup>88</sup> de manera tal que se debieron pagar los salarios causados durante el periodo en el que el trabajador fue detenido injustamente, pues fue absuelto de todos los cargos penales imputados en su contra. Dice, finalmente, que en este caso se generó una vía de hecho, que afectó los derechos fundamentales del trabajador y que el Tribunal dejó de aplicar los artículos 37 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo, que justificaban plenamente la medida de reintegro pedida en la demanda, pues no era cierto que no se hubiera demostrado la existencia de la relación laboral.

#### **a.- Uso del Recurso de Réplica.**

Advierte que el alcance de la impugnación se formula de manera inadecuada, pues se pide a un mismo tiempo la casación y la revocatoria de la decisión del Tribunal, además de que el cargo contiene varias falencias técnicas, pues no se

---

<sup>88</sup> Ver Ley 270 de 1996

precisa la vía por la cual se encamina la acusación, además de que se introducen conceptos contradictorios, como el error de hecho y la modalidad de infracción directa. Afirma también que en el cargo no se discute el raciocinio del Tribunal conforme al cual las normas del Código Sustantivo del Trabajo no son aplicables a trabajadores oficiales como el actor; no se especifica cuáles habrían sido los errores manifiestos de hecho, ni las pruebas que habrían dado lugar a ello; no se discute la aplicación de las normas tenidas en cuenta por el Tribunal; y, en general, no se demuestra algún error en el enjuiciamiento del proceso disciplinario y de la terminación del contrato de trabajo.

#### **b.- Consideraciones de la Corte.**

Tal y como lo destaca la oposición, el cargo contiene una serie de falencias e imprecisiones técnicas que le restan prosperidad. Así, por ejemplo, en el alcance de la impugnación se le pide a la Corte a un mismo tiempo la casación y la revocatoria de la decisión del Tribunal, lo que, como se ha adoctrinado en repetidas oportunidades, constituye un imposible lógico e impide determinar con precisión el querer del recurrente en casación.

Asimismo, en el cargo no se aclara si la violación de la ley sustancial que se le achaca al Tribunal devino de cuestiones estrictamente jurídicas o si, por el contrario, se originó en raciocinios de carácter netamente fáctico. A dicha omisión cabe agregar que se recurre indiscriminadamente a conceptos de violación autónomos como la "...falta de aplicación...", que puede ser asimilable a la infracción directa, y la aplicación indebida, respecto de preceptos del Código Sustantivo del Trabajo, que no le son aplicables al actor debido a su calidad de trabajador oficial.

En el cargo también se entremezclan cuestiones jurídicas, como las que tienen que ver con el alcance del artículo 147 de la Ley 270 de 1996,<sup>89</sup> con debates fácticos, como los que se relacionan con la prueba de la relación laboral y la existencia de una fuerza mayor que justificaba el abandono del cargo por el trabajador demandante, de manera que la acusación se asemeja a un simple alegato de instancia. De otro lado, el recurrente menciona la existencia de “...errores de hecho evidentes...”, lo que conllevaría a entender que el ataque se enfila por la vía indirecta, pero no especifica cuáles habrían sido esos errores fácticos cometidos por el Tribunal en su análisis, o cuáles las pruebas calificadas cuya falta de valoración o apreciación inadecuada habrían dado lugar a ello, pues se hace una referencia genérica e imprecisa a pruebas documentales y testimoniales, que no se identifican.

Ahora bien, con todo, a partir de los fundamentos que integran el cargo la Corte puede concluir que, en esencia, el censor recrimina al Tribunal por no haber tenido en cuenta una presunta fuerza mayor que justificaría la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo y que resquebrajaría el proceso disciplinario adelantado en su contra; así como por no haberle dado viabilidad a la pretensión de reintegro, a pesar de estar claramente demostrada la existencia de la relación laboral; y por no haber prohijado la obligación de pago de salarios al trabajador mientras estuvo privado de su libertad. En torno al primero de los mencionados tópicos, el censor se ampara en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, pero no se ocupa de atacar, si quiera de manera somera, la conclusión del Tribunal con apego a la cual dicha disposición no resulta aplicable a los trabajadores oficiales, que se rigen por disposiciones especiales. Tampoco se controvierte suficientemente la conclusión del juzgador de segundo grado de que, en todo caso, en el presente asunto no se había demostrado la fuerza mayor alegada en la demanda. En este

---

<sup>89</sup> Ver Ley 270 de 1996

punto, cabe decir que el Tribunal sí tuvo en cuenta la orden de captura proferida en contra del actor, pero advirtió correctamente que éste se había ausentado de su puesto de trabajo de manera consciente y con el propósito de evadir esa decisión judicial, emitida por una autoridad competente, de manera que no podía predicarse válidamente la existencia de una fuerza mayor.

Esto es, en la sentencia gravada se puso de relieve válidamente que en la decisión disciplinaria se había juzgado un ejercicio consciente del trabajador de ausentarse de su puesto de trabajo, para evitar su captura, y no una inasistencia insuperable, derivada de una limitación a la libertad. Y dicha reflexión no resiste cuestionamiento alguno, pues para la Sala el hecho de evadir conscientemente algún requerimiento judicial, para evitar que se cumpla una orden de captura, como lo reconoció el actor a lo largo del juicio, no contiene esos componentes de inevitabilidad o imprevisibilidad que son característicos de la fuerza mayor.

Además de ello, de cualquier manera, en procesos similares al analizado, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que *“...la orden de captura emitida por la autoridad competente, así como la mera detención preventiva jurídica, no son causales de suspensión de la relación laboral, como parece entenderlo el recurrente, pues lo que efectivamente la suspende es la detención preventiva física que conlleva a la imposibilidad material de cumplir con una de las obligaciones del trabajador, cual es, la de prestar personalmente su servicio. Por manera que, una orden de captura, por si sola, no es dable considerarla como una causal de fuerza mayor que le impida al trabajador ejecutar la actividad a la que se comprometió con el dador del laborío, toda vez que mientras no se haga efectiva la detención, la persona goza de libertad, situación que le permite, se itera, cumplir con el contrato de trabajo.”* (CSJ SL, 9 nov. 2011, rad. 40249).

En el cargo tampoco se ataca la conclusión del Tribunal de que el artículo 147 de la Ley 270 de 1996 es aplicable únicamente a los servidores judiciales, ni se revierte la previsión de que, de cualquier manera, el proceso disciplinario no terminó de manera favorable al actor, por preclusión, absolución o exoneración, ya que le fue impuesta una sanción disciplinaria. Vale la pena advertir también que el proceso disciplinario es independiente del proceso penal y que en las dos actuaciones se juzgaron conductas diferentes, de manera que el resultado del proceso penal en nada afectaba al disciplinario.

Por lo demás, en el cargo tampoco se desdice de la aplicación que hizo el Tribunal del artículo 46 del Decreto 2127 de 1945, ni de los artículos 1 y 2 del Decreto 1647 de 1947, para justificar la no obligación de pagar salarios durante el tiempo en el que el trabajador estuvo privado de su libertad.

En todo caso, esta Sala de la Corte ha precisado “...*que las causales de suspensión de la relación laboral son taxativas y, además, que sus efectos estriban, para el trabajador en la no prestación del servicio, en tanto que para el empleador en la no cancelación del salario.*” (CSJ SL, 9 nov. 2011, rad. 40249).

Por último, el Tribunal nunca desconoció la existencia de la relación laboral, como lo sugiere la censura, sino que negó la pretensión de reintegro en la medida en que en este caso no se había demostrado la existencia de un despido sin justa causa, cuestión que tampoco logra desvirtuar la censura; por tanto se concluye que el cargo es infundado.

## **2.- SEGUNDO CARGO.**

El segundo cargo se estructura de la siguiente manera: Se acusa la sentencia por la causal enunciada en el numeral 1 del artículo 87 del Código de Procedimiento Laboral por la falta de aplicación de los artículos 51 y 60 del Código de Procedimiento Laboral, respecto de la apreciación de la prueba, los medios de prueba que son los establecidos en la ley y por aplicación analógica como lo preceptúa el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral la falta de aplicación a los artículos 11, 252, 254, 268, 279 de la Ley 446 de 1998<sup>90</sup> en relación con la prueba documental y los artículos 95, 187 y 250 del Código de Procedimiento Civil pertinente a la prueba por indicio.

Falta de aplicación de los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificados por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990), falta de aplicación del artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 4º de la Ley 50 de 1990); falta de aplicación del inciso 3 del artículo 16 del decreto 1615 de 2003, Decreto 190 de 2003 y 1815 de junio 30 de 2005 y Decreto 4781 del 30 de diciembre de 2005; por la violación de los artículos 13, 25, 29 y 53 de la C.N. Falta de aplicación del artículo 2 del Código de Procedimiento Laboral, modificado por el artículo 1 de la Ley 362 de 1997.

En la justificación del cargo, el recurrente reitera que el Tribunal dejó de aplicar injustificadamente los artículos 37 y 39 del Código Sustantivo del Trabajo y negó la pretensión de reintegro, junto con el pago de los salarios y demás auxilios dejados de percibir, con el cuestionable argumento de que no se había acreditado la relación de trabajo, lo que contradice abiertamente la certificación de folio 444. Sostiene también que el Tribunal ignoró la providencia del 22 de agosto de 1999,

---

<sup>90</sup> Ver Ley 446 de 1998

por medio de la cual la Fiscalía General de la Nación le impuso una medida de aseguramiento al demandante, pues tal prueba daba cuenta de la existencia de una fuerza mayor que le impedía presentarse a su sitio de trabajo, de manera que operaba la suspensión del contrato de trabajo, en la forma establecida en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Alude también a que existieron equivocaciones en el análisis de la prueba documental y testimonial del proceso y que, concretamente, se desconoció la declaración del señor Luis Eduardo Trigos Rueda, que acreditaba la existencia de una fuerza mayor que le impedía al actor el cumplimiento de sus labores.

Asimismo, que se ignoró el fallo disciplinario emitido por la Vicepresidencia de Gestión Humana de Telecom, que contenía múltiples inconsistencias procedimentales y sustanciales violatorias del debido proceso, pues, entre otras, el edicto de notificación no fue fijado en un lugar que realmente le permitiera al actor enterarse de la respectiva decisión, como por ejemplo la Gerencia de Departamento en la que laboraba; el abogado designado para su defensa Luis Alfredo Lozano Algar no realizó una defensa técnica de sus derechos; el señor Cornelio Dávila Otavo radicó un memorial en el que informaba la fuerza mayor que imposibilitaba la presentación del trabajador a su puesto de trabajo, que nunca fue contestado ni allegado al proceso disciplinario; el fallo disciplinario contenía falsa motivación, desvío de poder y omitió el hecho trascendental de la fuerza mayor, “...*porque no estaba dispuesto a permitir que injustamente lo privaran de la libertad...*”, situación que era conocida por todos los funcionarios de la entidad demandada y por los instructores del proceso disciplinario; no se remitieron oficios con destino al proceso penal, no se tomó la versión de los jefes del investigado, ni se le informó la existencia del proceso al apoderado del actor en el proceso penal, para que pudiera actuar y defenderse suficientemente, de manera que fue víctima de una persecución; y, en general, se produjeron vías de hecho que afectaron los

derechos fundamentales del investigado al debido proceso, trabajo, igualdad, honra, honor, intimidad, entre otros.

Alega que “...*el escaso análisis probatorio amañado y malintencionado...*” generó un desconocimiento de la verdadera causal de inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo, con lo que se vulneraron los artículos 23 y 54 de la Ley 200 de 1995.<sup>91</sup> Adicionalmente, que en el interior del proceso disciplinario no se especificó cuál de las sanciones se le habría de imponer al actor; se desconoció la competencia funcional, pues si se trataba de una falta gravísima, la investigación debió ser adelantada por el jefe de dependencia o seccional regional en primera instancia, de manera que quien debió fallar fue el Presidente de la empresa y no el Vicepresidente de Gestión Humana; el investigador Gabriel Fernando Gutiérrez Valderrama tenía una inferior categoría que la del investigado; y el despido fue injusto, pues el trabajador se vio afectado por una fuerza mayor o caso fortuito que le impidió asistir a su sitio de trabajo.

Arguye que la imposibilidad, por la supresión y liquidación de la entidad, tampoco constituía un argumento válido para negar el reintegro pedido en la demanda, pues esta Corporación ha justificado en repetidas ocasiones esa decisión, para efectos de que se paguen los salarios y prestaciones sociales dejador de percibir por el trabajador mientras estuviera cesante. Precisa, igualmente, que se ignoró el artículo 16 del Decreto 1615 de 2003, que protege a las personas con las condiciones especiales reguladas en el Decreto 190 de 2003, además de que la decisión de declarar probada la excepción de falta de agotamiento de la vía gubernativa es errónea.

---

<sup>91</sup> Ver Ley 200 de 1995

#### **a.- Uso del Recurso de Réplica.**

Aduce que el cargo contiene insuperables falencias técnicas, pues se hace alusión a la violación de las pruebas del proceso, sin especificar cuáles; se hace referencia a pruebas testimoniales que nunca tuvo en cuenta el Tribunal; y no se demuestra la existencia de algún yerro trascendente en la decisión del Tribunal. XI.

#### **b.- Consideraciones de la Corte.**

La acusación presenta las mismas falencias técnicas del primer cargo, en tanto no precisa la vía por la cual se formula el ataque, denuncia la violación de normas inaplicables al actor, como las del Código Sustantivo del Trabajo, y entremezcla cuestiones jurídicas y fácticas en una disertación más propia de un alegato de instancia. Con todo, a partir de la referencia a “...*la apreciación de la prueba...*”, entiende la Corte que el cargo se encamina por la vía indirecta, no obstante lo cual, no se precisan los errores de hecho cometidos por el Tribunal, ni las pruebas que habrían dado lugar a ello, además de que se acude al análisis de pruebas no calificadas en la casación del trabajo, como los testimonios. Sumado a lo anterior, las reflexiones relacionadas con la existencia de una fuerza mayor que desvirtuaría el abandono injustificado del cargo; la necesaria suspensión del contrato de trabajo y la obligación de pago del salario al trabajador; así como la prueba de la relación laboral y la procedencia de la pretensión de reintegro son cuestiones respecto de las cuales se dio una respuesta suficiente en la resolución del primer cargo.

Por otra parte, en torno a las falencias procedimentales del trámite disciplinario que se ponen de presente en el cargo, muchas de ellas tienen que ver con el alcance de normas del Código Disciplinario Único, que debieron ser planteadas por la vía directa y, en todo caso, para la Corte el Tribunal no obvió alguna

situación relevante que diera al traste con las presunciones de legalidad y acierto de su sentencia.

En efecto, en los documentos que obran a folios 247, 309 y 668 se puede advertir que la entidad demandada comunicó al demandante el inicio de la investigación disciplinaria y que ante su no comparecencia para recibir la notificación personal de las decisiones, se procedió a la notificación por edicto, en la forma contemplada en los artículos 87 y 88 de la Ley 200 de 1995. Consta allí también que al actor le fue designado un defensor de oficio y que se atendieron oportunamente sus peticiones, además de que se le imputó clara y concretamente una falta gravísima de “abandono injustificado del cargo” que, una vez comprobada, le correspondió la sanción de terminación del contrato de trabajo.

También se puede advertir que el funcionario que adelantó la investigación, así como el que profirió la sanción tenía el respectivo nivel jerárquico exigido legalmente. Por lo demás, el memorial en el que se comunicó la presunta fuerza mayor (fol. 255 y 256) corresponde a otro investigado diferente, y lo cierto es que al actor contó con la oportunidad para defenderse de las imputaciones que se le realizaron dentro de la actuación disciplinaria.

En todo caso, el censor no identifica algún elemento de juicio calificado en casación que soporte sus denuncias de violación al derecho a la defensa y al debido proceso del disciplinado, de manera que sus imputaciones carecen de soporte. Resta decir que el Tribunal nada dijo en torno a la condición del actor como beneficiario del retén social y, en tales condiciones, el interesado debió pedir la adición de la sentencia recurrida y no acudir al recurso extraordinario de casación. Asimismo, la controversia en torno al agotamiento de la vía gubernativa respecto de algunas pretensiones quedó zanjada definitivamente en la primera

instancia y no puede ser revivida en casación. Por tanto se concluye que se desestima el cargo.

#### **3.3.1.5. La Decisión.**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 18 de septiembre de 2009 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JAIRO JOSÉ GUEVARA PENAGOS contra la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – TELECOM EN LIQUIDACIÓN-.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Presidenta de Sala

Se puede concluir el análisis de esta sentencia que a partir de los fundamentos que integran el cargo la Corte concluye que, en esencia, el censor recrimina al Tribunal por no haber tenido en cuenta una presunta fuerza mayor que justificaría la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo y que resquebrajaría el proceso disciplinario adelantado en su contra; así como por no haberle dado viabilidad a la pretensión de reintegro, a pesar de estar claramente demostrada la existencia de la relación laboral; y por no haber prolijado la obligación de pago de salarios al trabajador mientras estuvo privado de su libertad.

La orden de captura no suspende relación laboral. La orden de captura emitida por la autoridad competente ni la mera detención preventiva jurídica son causales de suspensión de la relación laboral, a su juicio, lo que realmente suspende el contrato es la detención preventiva física que le impide materialmente al trabajador cumplir una de sus obligaciones, es decir, prestar el servicio de manera personal. En efecto, la simple orden de captura no constituye fuerza mayor que le imposibilite al empleado realizar sus funciones, pues mientras la detención no se haga efectiva, la persona goza de libertad y, por ende, puede cumplir las labores que le corresponden, por el contrario, las causales de suspensión son taxativas y sus efectos son la no prestación del servicio y no pagar el salario, dependiendo de la parte de la relación laboral.

Veamos algunas notas sobre la posición de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, al respecto de la sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015, emanada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la suspensión de la relación laboral durante la detención preventiva del trabajador.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. TRABAJADORES OFICIALES. CONTRATO DE TRABAJO. SUSPENSIÓN. FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO. El abandono del puesto de trabajo de manera consciente y con el propósito de evitar el cumplimiento de una orden judicial de captura, no constituye inevitabilidad o imprevisibilidad Tesis: “... *el Tribunal sí tuvo en cuenta la orden de captura proferida en contra del actor, pero advirtió correctamente que éste se había ausentado de su puesto de trabajo de manera consciente y con el propósito de evadir esa decisión judicial, emitida por una autoridad competente, de manera que no podía predicarse válidamente la existencia de una fuerza mayor. Esto es, en la sentencia gravada se puso de relieve válidamente que en la decisión disciplinaria se había juzgado un ejercicio consciente del trabajador de*

*ausentarse de su puesto de trabajo, para evitar su captura, y no una inasistencia insuperable, derivada de una limitación a la libertad".<sup>92</sup>*

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. TRABAJADORES OFICIALES. CONTRATO DE TRABAJO. SUSPENSIÓN. DETENCIÓN PREVENTIVA. La orden de captura, así como la mera detención preventiva jurídica, no son causales de suspensión de la relación laboral, sí lo es la detención preventiva física que conlleva la imposibilidad material de cumplir con la prestación del servicio Tesis: "... Además de ello, de cualquier manera, en procesos similares al analizado, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que...la orden de captura emitida por la autoridad competente, así como la mera detención preventiva jurídica, no son causales de suspensión de la relación laboral, como parece entenderlo el recurrente, pues lo que efectivamente la suspende es la detención preventiva física que conlleva a la imposibilidad material de cumplir con una de las obligaciones del trabajador, cual es, la de prestar personalmente su servicio. Por manera que, una orden de captura, por si sola, no es dable considerarla como una causal de fuerza mayor que le impida al trabajador ejecutar la actividad a la que se comprometió con el dador del laborío, toda vez que mientras no se haga efectiva la detención, la persona goza de libertad, situación que le permite, se itera, cumplir con el contrato de trabajo".<sup>93</sup>

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. TRABAJADORES OFICIALES. CONTRATO DE TRABAJO. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR ABANDONO DEL CARGO. El proceso disciplinario es independiente del proceso penal, de manera que el resultado del proceso penal en nada afecta las resultas

---

<sup>92</sup>

<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2015/Ficha%20SL551-2015.pdf>

<sup>93</sup> CSJ SL, 9 nov. 2011, rad. 40249.

del disciplinario Tesis: *“... Vale la pena advertir también que el proceso disciplinario es independiente del proceso penal y que en las dos actuaciones se juzgaron conductas diferentes, de manera que el resultado del proceso penal en nada afectaba al disciplinario”*.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. TRABAJADORES OFICIALES. CONTRATO DE TRABAJO. SUSPENSIÓN. EFECTOS. Para el trabajador interrumpe la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de pagar salarios Tesis: *“Por lo demás, en el cargo tampoco se desdice de la aplicación que hizo el Tribunal del artículo 46 del Decreto 2127 de 1945, ni de los artículos 1 y 2 del Decreto 1647 de 1947, para justificar la no obligación de pagar salarios durante el tiempo en el que el trabajador estuvo privado de su libertad. En todo caso, esta Sala de la Corte ha precisado...que las causales de suspensión de la relación laboral son taxativas y, además, que sus efectos estriban, para el trabajador en la no prestación del servicio, en tanto que para el empleador en la no cancelación del salario”*.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. TRABAJADORES OFICIALES. CONTRATO DE TRABAJO. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR ABANDONO DEL CARGO. ANÁLISIS DE PRUEBAS. Ausencia de error de hecho del Ad Quem al considerar que no se vulneró el derecho de defensa, ni el debido proceso en el trámite del proceso disciplinario, por cuanto el trabajador contó con la oportunidad para defenderse de las imputaciones que se le realizaron Tesis: *“En efecto, en los documentos que obran a folios 247, 309 y 668 se puede advertir que la entidad demandada comunicó al demandante el inicio de la investigación disciplinaria y que ante su no comparecencia para recibir la notificación personal de las decisiones, se procedió a la notificación por edicto, en la forma contemplada en los artículos 87 y 88 de la Ley 200 de 1995. Consta allí también que al actor le*

*fue designado un defensor de oficio y que se atendieron oportunamente sus peticiones, además de que se le imputó clara y concretamente una falta gravísima de «abandono injustificado del cargo» que, una vez comprobada, le correspondió la sanción de terminación del contrato de trabajo. También se puede advertir que el funcionario que adelantó la investigación, así como el que profirió la sanción tenía el respectivo nivel jerárquico exigido legalmente.*

*Por lo demás, el memorial en el que se comunicó la presunta fuerza mayor (fol. 255 y 256) corresponde a otro investigado diferente, y lo cierto es que al actor contó con la oportunidad para defenderse de las imputaciones que se le realizaron dentro de la actuación disciplinaria. En todo caso, el censor no identifica algún elemento de juicio calificado en casación que soporte sus denuncias de violación al derecho a la defensa y al debido proceso del disciplinado, de manera que sus imputaciones carecen de soporte”.*

TEMA: RECURSO DE CASACIÓN. REQUISITOS DE LA DEMANDA. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN. No es posible pedir la casación de la sentencia del Ad Quem, y en seguida, su revocatoria.

### **3.3.2.- Análisis de fallos y consideraciones de sentencias de la corte constitucional sobre la suspensión de la relación laboral durante a detención preventiva del trabajador.**

La Corte Constitucional colombiana, también se ha pronunciado sobre la suspensión de la relación laboral durante a detención preventiva del trabajador, veamos algunos fallos que se relacionan con el tema:

En la Sentencia C-289 de 2012, se habla del retiro del servicio de un soldado profesional contra quien se ha dictado una detención preventiva por más de 60 días, es contraria a la Constitución al restringir desproporcionadamente la presunción de inocencia de la que goza en el ámbito laboral. La Corte Constitucional dijo al respecto: *“La Sala considera que el retiro definitivo del servicio –en el sentido indicado- del soldado profesional contra quien se ha dictado una detención preventiva por más de 60 días es contraria a la Constitución al restringir desproporcionadamente la presunción de inocencia de la que goza esta persona en el ámbito laboral, según el artículo 29 de la Constitución interpretado de conformidad con la jurisprudencia constitucional. Ello es así porque, aplicado un juicio de proporcionalidad, se concluye que, aunque la medida busca un fin constitucionalmente legítimo y es idónea, no es necesaria para lograrlo.”*<sup>94</sup>

Anteriormente en la Sentencia No. C-079 de 1996<sup>95</sup> la Corte Constitucional dijo sobre la suspensión del contrato de trabajo o su terminación por detención preventiva: *“No debe confundirse la suspensión con la terminación del contrato de trabajo, pues mientras en aquella tan sólo se interrumpen ciertos efectos y obligaciones laborales, en la terminación de la relación de trabajo cesan en general tales efectos y obligaciones. La Ley traslada al juez penal el hecho determinante del despido y su calificación como justo o como injusto, según el resultado de la investigación o del proceso criminal correspondiente, sin que la demora en la definición en el proceso penal. La disposición objeto de análisis no resulta contraria a la Constitución, pues de ninguna manera se está desconociendo la presunción de inocencia con relación al proceso penal que debe estar rodeado de la plenitud de las formas propias del respectivo juicio,*

---

<sup>94</sup> Sentencia C-289 de 2012. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

<sup>95</sup> Sentencia No. C-079 de 1996. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

*cuyo resultado absolutorio da lugar a la existencia de una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador”.*

En la Sentencia C-960 de 2007, la Corte Constitucional nos habla de la definición del Contrato Laboral y los elementos de la Relación Laboral, veamos: *“El contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista (relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario) y advierte que la relación laboral no deja de serlo por razón del nombre que se le dé.*

En esa misma Sentencia la Corte Constitucional nos habla de la definición del contrato realidad: *“Tanto la ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado como contrato realidad, es decir aquél que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma”.*

## **4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **4.1.- CONCLUSIONES.**

En este trabajo de investigación vemos como el derecho del trabajo ha luchado por la protección de los trabajadores como un claro fundamento histórico social. Éste nació frente a la injusticia que provocó la revolución industrial y ha mantenido al movimiento obrero como un aliado natural hasta nuestros días. Precisamente, no es difícil reconocer, como veremos, que el movimiento ha sido una de las más importantes fuentes materiales de derecho del trabajo porque su gestión ha provocado la aprobación de innumerables leyes laborales. Así, al derecho del trabajo le ha tocado la gran responsabilidad histórica de crear equilibrio entre los más fuertes y los más débiles, entre el capital y el trabajo, aportando al fortalecimiento de los derechos individuales, a los del movimiento obrero organizado y promoviendo el desarrollo del intervencionismo social del Estado, para garantizar mayores libertades civiles dentro de sistemas democráticos y constitucionales.<sup>96</sup>

Claro está, la preponderancia de la defensa a favor de grandes reivindicaciones de asuntos básicos como jornadas de trabajo, salario mínimo, salud y seguridad en el empleo, vacaciones y días de enfermedad ha quedado en el pasado porque se lograron ubicar en el acervo legislativo de la mayoría de los países civilizados. En ese sentido, hoy existen más legislación laboral y mayores mecanismos de protección social para los trabajadores.

---

<sup>96</sup> Santiago Rivera Carlos Alá. Trascendencia del derecho laboral. Revista de Estudios Críticos del Derecho (Clave). Tomo 3 2008 Núm. 1.

También, la libertad de acción sindical es un hecho. Existen además, enormes centrales sindicales esparcidas por todas partes en el planeta. Podríamos entonces afirmar que el reto del derecho del trabajo está configurado hoy alrededor de problemas político-jurídicos como la embestida del neoliberalismo que quiere acabar con la protección social que les ofrecen los estados a sus ciudadanos y los retos judiciales presentados por problemas socio-económicos como el desempleo crónico y permanente, la pobreza, la emigración y la marginación de minorías que se desplazan a través de los países buscando trabajar.

En otras palabras, en torno a la cuestión obrera, ésta ya no es el centro de gravedad de la cuestión social aunque vivimos tiempos de gran incertidumbre. Nada de esto, resta trascendencia al derecho laboral precisamente porque a principios del Siglo 21 nos encontramos con sociedades que si bien, más o menos, están adelantadas tecnológicamente, siguen siendo sociedades incapaces de zanjear la distancia socio-económica que separa a los trabajadores de sus patronos.

Y no hablemos de los desempleados porque el abismo todavía es mayor y más escandaloso. Tampoco, del gran poder multinacional y hegemónico del capital transnacional que hace inoperante y sobrepasa las normativas estatales y el derecho internacional no les resulta vinculante. Entonces, hoy la utopía de la consecución de un mayor equilibrio entre las dos partes tradicionales de una relación laboral se hace más vigente. De hecho, la necesidad se hace patente cuando contabilizamos los esfuerzos agresivos del capital por acabar con estructuras sociales que favorecen a los pobres y que son producto de la intervención estatal en sistemas de gobierno paternalistas.

La renovada misión del derecho del trabajo hoy, es establecer límites a las iniciativas de los patronos del sector privado, en el ámbito global, de reducir los costos y aumentar las ganancias haciendo más inseguras las condiciones de trabajo y sembrando incertidumbre entre las familias obreras de todo el planeta. De igual manera, está en orden limitar la indiferencia creciente entre los administradores públicos que quieren atriccionar “a la brava” el empleo en el sector para satisfacer las críticas y demandas de los empresarios de que existe un gigantismo gubernamental excesivo que es obligado

Se concluye este trabajo de investigación diciendo que el derecho laboral es una rama del Derecho que regula una actividad humana: La del trabajo. De este hecho se desprenden diversas consecuencias, entre ellas, que hay situaciones de la vida que pueden afectar las relaciones laborales de las personas, pero, en virtud de principios como la obligatoriedad, la protección, la estabilidad y el derecho al trabajo entre otros, se debe propender por proteger la relación laboral en esos momentos de crisis o de eventualidades.

Es así como la figura de la suspensión del contrato de trabajo responde a esta necesidad de investigación en los casos taxativamente establecidos por la ley<sup>97</sup> pero amerita un estudio detallado. Por esto en este trabajo se hizo referencia a la definición de la suspensión del contrato de trabajo y lo que por ella entienden la jurisprudencia y la doctrina.

La figura de la suspensión de contrato se encuentra regulada en los artículos 51, 52 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Según Guerrero Figueroa, la

---

<sup>97</sup> Cortés Riaño, Carlos Alberto, “Tendencias jurisprudenciales sobre la suspensión del contrato de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 1990, (40), p. 11.

suspensión del contrato es “*la paralización de los elementos más importantes de la relación empleaticia, persistiendo no obstante, la vinculación contractual*”.<sup>98</sup>

Para Carro Igelmo, es el “*cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas (...)*”.<sup>99</sup>

Por su parte, De la Cueva entiende la suspensión del contrato como “*una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo*”.<sup>100</sup>

De acuerdo con esta institución jurídica, se concluye entonces que cuando el contrato se encuentra suspendido, el trabajador no presta su servicio y el empleador no paga el salario. Sin embargo, sí subsiste para el empleador la obligación de seguir cotizando al sistema de seguridad social integral, pues en ese período de tiempo el empleador debe responder por muerte o enfermedad de los trabajadores y por las obligaciones surgidas con anterioridad.

---

<sup>98</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo, Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo, 7ª edición, Leyer, Bogotá, 2011, p. 451.

<sup>99</sup> Carro Igelmo, Alberto, La suspensión del contrato de trabajo, Bosch, Barcelona, 1959, p. 17

<sup>100</sup> De la Cueva, Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo, 9ª edición, Porrúa, México, 2003, p. 234.

La relación laboral no puede ser terminada por tener una orden de captura: Ni la orden de captura emitida por la autoridad competente ni la mera detención preventiva jurídica son causales de suspensión de la relación laboral, recordó la Corte Suprema de Justicia. A juicio de la Sala Laboral,<sup>101</sup> lo que realmente suspende el contrato es la detención preventiva física que le impide materialmente al trabajador cumplir una de sus obligaciones, es decir, prestar el servicio de manera personal.

En efecto, la simple orden de captura no constituye fuerza mayor que le imposibilite al empleado realizar sus funciones, pues mientras la detención no se haga efectiva, la persona goza de libertad y, por ende, puede cumplir las labores que le corresponden. Por el contrario, las causales de suspensión son taxativas y sus efectos implican la no prestación del servicio y no pagar el salario, dependiendo de la parte de la relación laboral, advirtió el alto tribunal.

Es importante anotar que los elementos para constituir un contrato de trabajo se encuentran enmarcados en el artículo 22 del código sustantivo de trabajo, los cuales son el servicio personal, la subordinación y la remuneración por tanto si confluyen estas tres características, siempre se podrá constituir el contrato realidad. El caso de las ordenes de captura es un caso en el que se emite un documento en el que se permite realizar una aprehensión personal, sin embargo hasta tanto no se efectuó el trabajador puede seguir desempeñando su actividad.

---

<sup>101</sup> (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-551 (44367), ene. 28/15, M. P. Rigoberto Echeverri)

## 4.2.- RECOMENDACIONES.

Suele generar muchas dudas en los empleadores sobre qué pasa cuando un trabajador es detenido por un hecho ilícito que lo imposibilita a prestar su fuerza de trabajo por la detención policial; así mismo el trabajador se puede estar preguntando ¿Se extingue el contrato de trabajo?, ¿Se lo puede despedir con causa?, ¿Se lo puede despedir por abandono de trabajo?

Sabemos cómo abogado que jurídicamente se suspende de hecho el contrato de trabajo cuando ha habido una privación de la libertad del trabajador con motivo de su detención en el marco de un proceso penal o contravencional; pero consideramos que ni el empleador ni el trabajador conoce del trámite jurídico laboral, ni del procedimiento a llevar a cabo, cuando esta situación ocurre, por tanto nuestras recomendaciones son las de organizar seminarios y talleres dirigido a las empresas para que capaciten su personal tanto de empleadores como de trabajadores, sobre el contrato de trabajo y todo lo que jurídicamente de ello depende.

Esta situación incide necesariamente sobre las obligaciones del trabajador y del empleador y la primera consecuencia lógica es la suspensión de las obligaciones **de** dar ocupación **y** abonar salarios, por parte del empleador y la de prestar servicios por parte del trabajador.

El empleador que tiene conocimiento de la situación del trabajador, ante su ausencia no puede intimarlo a retomar tareas (ya que esa intimación sería maliciosa). Ello obedece a que la privación de la libertad del trabajador, en sí mismo, no justifica necesariamente el despido, dado que se trata de un impedimento para prestar servicios, ajeno a la voluntad del trabajador.

## 5.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Acto Legislativo 02 de 2004

Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, 2005; disponible en la Biblioteca Jurídica Virtual de la uam: [<http://www.juridicas.unam.mx>]

Auto de 10 de octubre de 2006.

Bigliani y Bovino. Encarcelamiento preventivo y estándares del sistema interamericano. p. 54

Camilo Sampedro Arrubla, XXIV Jornadas Internacionales de Derecho Penal, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012, pp. 292 y 296.

Carro Igelmo, Alberto, La suspensión del contrato de trabajo, Bosch, Barcelona, 1959, p. 17

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo.

Constitución Política de Colombia. Editorial Leyer. Bogotá. 2016.

Convención Interamericana de Derechos Humanos, conocida como “Pacto de San José de Costa Rica”, Ley 16 de 1972,

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-551 (44367), ene. 28/15, M. P. Rigoberto Echeverri.

Cortés Riaño, Carlos Alberto, “Tendencias jurisprudenciales sobre la suspensión del contrato de trabajo”, Actualidad Laboral, 1990, (40), p. 11.

Cruz Bolívar Leonardo Fabián. Fundamentos de la detención preventiva en el procedimiento penal colombiano. Revista Derecho Penal y Criminología • volumen xxxiii - número 95 - julio-diciembre de 2012 • pp. 69-100

Barona Betancourt Ricardo. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Revista Criterio jurídico garantista. Año 2 - No. 2 - Enero-Junio de 2010

De la Cueva, Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo, 9ª edición, Porrúa, México, 2003, p. 234.

Decreto 1615 de 2003

Decreto 1647 de 1947

Decreto 2127 de 1945

Disponible en: [http://www.elemplo.com/colombia/noticias\\_laborales/el-arresto-de-un-trabajador----/6587539](http://www.elemplo.com/colombia/noticias_laborales/el-arresto-de-un-trabajador----/6587539). Consultado el día 1 de Noviembre de 2017.

Disponible en: <https://www.gerencie.com/efectos-de-la-suspension-del-contrato-de-trabajo.html>

Echezarreta Carlos Francisco. Las nuevas tendencias en la caracterización de las relaciones laborales. Disponible en: Disponible en: <https://estudioechezarreta.wordpress.com/2007/07/23/las-nuevas-tendencias-en-la-caracterizacion-de-las-relaciones-laborales/>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017

Elementos esenciales de la relación de trabajo. Disponible en: <http://noticias.universia.net.co/movilidad-academica/noticia/2007/07/28/249789/elementos-esenciales-relacion-trabajo.html>. Consultado el 2 de noviembre de 2017

Guerrero Figueroa, Guillermo, Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo, 7ª edición, Leyer, Bogotá, 2011, p. 451.

<https://www.gerencie.com/cuando-se-suspende-el-contrato-de-trabajo.html>

<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2015/Ficha%20SL551-2015.pdf>

La subordinación laboral se presume. Disponible en: <https://www.gerencie.com/la-subordinacion-laboral-se-presume.html>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Ley 142 de 2007.

Ley 1453 de 2012

Ley 200 de 1995

Ley 270 de 1996

Ley 446 de 1998

Ley 600 de 2000

Ley 906 de 2004

Londoño Ayala. Principio de proporcionalidad en el derecho procesal penal, cit., p. 59.

Londoño Jiménez. Derecho Procesal Penal, 1982, p. 39.

López Sara. Tipos de contratos laborales. Disponible en: <https://www.colconectada.com/tipos-contratos-laborales/>. Consultado el día 1 de Noviembre de 2017.

Pacto Internacional de Derechos Civiles, Ley 74 de 1968,

Relación Laboral. Disponible en: <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Salas Rivera Pilar. Relaciones Laborales, Legislación Laboral y Negocios. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Bogotá. 2011.

Sandoval Fernández Jaime y Otro. Responsabilidad penal y detención preventiva. El proceso penal en Colombia - Ley 906 de 2004. U. del Norte Editorial. 2013.

Santiago Rivera Carlos Alá. Trascendencia del derecho laboral. Revista de Estudios Críticos del Derecho (Clave). Tomo 3 2008 Núm. 1.

Sanguine, Odone. Prisión provisional y derechos fundamentales, 2003, p. 31,

Sanguine. Prisión provisional y derechos fundamentales, cit., p. 379.

Sentencia C-022 de 2006. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-034 de 2000. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-093 de 2001. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-289 de 2012. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-417 de 2009. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-575 de 2009. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-591 de 2005. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-665 de 2008. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-879 de 2011. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia C-934 de 2004. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día q de noviembre de 2017.

Sentencia C-993 de 2000. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia No. C-079 de 1996. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>. Consultado el día 1 de noviembre de 2017.

Sentencia SI-551 (44367) de enero 28 de 2015 Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Disponible en: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2015/SL551-2015.pdf>. Consultado el día 1 de Noviembre de 2017.

Sentencia SL-551 (44367) de enero 28 de 2015. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.