



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL150-2026

Radicación n.º 68081-31-05-001-2019-00141-01

Acta 7

Bogotá D. C., cuatro (4) de marzo de dos mil veintiséis (2026)

La Sala decide el recurso de casación que **ECOPETROL S. A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 15 de diciembre de 2023, en el proceso que **ÓSCAR MERCADO TORRES** instauró en su contra.

I. ANTECEDENTES

El actor inició un proceso ordinario laboral contra Ecopetrol S. A. con el propósito de que se declarara, en primer lugar, que tenía derecho a la continuidad de su contrato de trabajo con la accionada, en virtud del reintegro judicial ordenado mediante fallo de tutela 0110-2013, proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja y confirmado por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, decisiones

que protegieron su fuero de estabilidad laboral reforzada por salud.

Igualmente solicitó que se declarara: (i) la continuidad de su vínculo laboral, al gozar de fuero sindical, cuyo levantamiento solo podía ser autorizado por el juez laboral, no por la empresa; (ii) que se encontraba amparado por el fuero de prepensionado, al estar a menos de tres años de cumplir los requisitos para acceder a una pensión de jubilación o vejez; (iii) la existencia de un contrato de trabajo con la enjuiciada y la ineficacia de la terminación de dicho vínculo, por haberse efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, pidió que se ordenara a Ecopetrol S. A. el reintegro definitivo a las funciones que desempeñaba, acorde con su estado de salud, y que se dispusiera el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. También, que se condenara a la llamada a juicio al pago de los «*brazos caídos*», correspondientes a los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir entre el 16 de enero y el 6 de junio de 2019, lo *ultra* y *extra petita* y las costas.

Como sustento de las pretensiones, relató que se unió a Ecopetrol S. A. mediante una relación laboral a término fijo desde el 3 de junio de 1982 en la Gerencia Complejo de Barrancabermeja (GRB), inicialmente en aislamiento y refractarios y desde 2014, luego de su reintegro por orden del juez constitucional, en el área de materiales. Afirmó que su vínculo feneció el 16 de julio de 2013, a pesar de sufrir

secuelas de un accidente común que le causó una lesión permanente en la columna cervical y glaucoma, por lo cual interpuso una acción de tutela en la que solicitó su reintegro, pago de salarios, prestaciones y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El amparo fue concedido, con efectos transitorios, por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja, que protegió sus derechos fundamentales y ordenó su reintegro, decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Bucaramanga.

Asimismo, mencionó que, tras el fallo de tutela, promovió una demanda laboral en la que solicitó el reintegro ante el Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja, la cual no fue resuelta de fondo por prosperar una excepción previa de falta de competencia. Aun así, adujo que en dicho proceso se reconoció que no era válida la terminación sin autorización del Ministerio de Trabajo y reiteró la protección derivada del fuero de salud.

Posteriormente, explicó que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 45 % en junio de 2018 y con otro 15 % adicional por nuevas patologías, para un total de 60 % de PCL. A pesar de ello, Ecopetrol S. A. terminó nuevamente su contrato el 16 de enero de 2019, con desconocimiento de sus fueros y sin autorización de la autoridad competente.

Adicionalmente, informó que su hijo tenía esquizofrenia paranoide con una PCL del 51,65 % y su hija también presentaba afectaciones de salud mental, quienes dependían económica y emocionalmente de él. Sostuvo que Ecopetrol S. A. tenía conocimiento de estas circunstancias, las cuales agravaban las consecuencias de su desvinculación.

De igual manera, aseguró que hacía parte del sindicato Sintramanpetrol como quinto suplente, lo cual le otorgaba fuero sindical, sin que la empresa hubiese solicitado su levantamiento. También anotó que tenía diagnósticos médicos recientes que requerían de tratamiento quirúrgico y terapias, lo que reafirmaba su estado de salud comprometido.

Finalmente, relató que, pese a presentar una reclamación administrativa en la que exigió el respeto a sus fueros, esta fue negada. Reiteró que al momento de su finiquito cumplía con el requisito de edad para obtener la pensión y le faltaban menos de tres años para completar las semanas requeridas, por lo que también estaba protegido por el fuero pensional (f.ºs 206 a 221 c. del Juzgado).

Al contestar la demanda, Ecopetrol S. A. se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, solamente admitió algunos de manera pura y simple, tales como: la protección transitoria de tutela que ordenó el reintegro del demandante, la impugnación presentada por la accionada y la decisión confirmatoria del superior, la reclamación administrativa de reintegro definitivo, su respuesta negativa

y la existencia de un proceso ordinario laboral anterior que terminó anticipadamente por la prosperidad de la excepción previa de falta de competencia.

Aceptó como parcialmente ciertos, con aclaraciones, los alusivos a los tipos de contratos, sus extremos temporales, la modalidad y fecha de terminación del vínculo laboral, el pago de las acreencias laborales y la forma en que se efectuó. Frente a los demás los negó, expuso que no le constaban o que no eran premisas fácticas sino conclusiones subjetivas de la parte actora.

En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó inexistencia de las obligaciones laborales, prescripción, inexistencia de «*debilidad manifiesta*», compensación, falta de competencia del juzgado, buena fe y la «*genérica*» (f.ºs 490 a 517 c. del Juzgado).

En lo que interesa al recurso de casación, el Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja, quien asumió el conocimiento del proceso de manera temporal, en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, fijó el litigio en determinar si el demandante era sujeto de protección de alguno de los fueros solicitados al «*16 de julio de 2013*» (f.º 572 audio c. del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 23 de octubre de 2020, el Juzgado Transitorio Laboral del Circuito de Barrancabermeja resolvió (f.ºs 578 a 580 del c. del Juzgado):

PRIMERO: DECLARAR que entre **[Ó]SCAR MERCADO TORRES** y **ECOPETROL S.A.[.]** existió una relación laboral regida mediante distintos contratos de trabajo entre el 3 de junio de 1982 y el 16 de enero de 2019 [...].

SEGUNDO: DECLARAR INEFICAZ la terminación del contrato de trabajo realizado por **ECOPETROL S.A.[.]** el 16 de enero de 2019, en razón a que el señor **[Ó]SCAR MERCADO TORRES**, para la fecha gozaba de estabilidad laboral reforzada, por haber desconocido la empresa los parámetros del artículo 26 de La ley 361 de 1997 [...].

TERCERO: DECLARAR NO PROBADA la **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN** propuesta por la demandada.

CUARTO: En consecuencia, **CONDENAR** a **ECOPETROL S.A.[.]** a **REINTEGRAR** sin solución de continuidad al señor **[Ó]SCAR MERCADO TORRES** a partir del 16 de enero de 2019 al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones, teniendo en cuenta sus condiciones de salud [...].

QUINTO: CONDENAR a **ECOPETROL S.A.[.]** a pagar a **[Ó]SCAR MERCADO TORRES** los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, causados y dejados de percibir, los cuales deberán calcularse teniendo en cuenta el último salario básico certificado, esto es **CIENTO DIECISÉIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS (\$116.465)** diarios, conforme lo expuesto, a partir del 16 de enero de 2019 y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro.

SEXTO: CONDENAR a **ECOPETROL S.A.[.]** a pagar a **[Ó]SCAR MERCADO TORRES** la indemnización equivalente a 180 días de salario en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual deberá calcularse sobre el salario básico certificado por la empresa, esto es, **CIENTO DIECISÉIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS (\$116.465)** diarios [...].

SÉPTIMO: CONDENAR a **ECOPETROL S.A.[.]** a pagar a **[Ó]SCAR MERCADO TORRES** el cálculo actuarial correspondiente al período del 16 de enero de 2019 y hasta la fecha de su reintegro, ante la administradora de pensiones que se encuentre afiliado el trabajador o la que escoja para su

afiliación, con observancia de las disposiciones del Decreto 1887 de 1994, sin perjuicio de los aportes que se sigan causando.

OCTAVO: ABSOLVER a **ECOPETROL S.A[.]** de las demás cargas endilgadas en su contra [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que la demandada formuló, a través de proveído del 15 de diciembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga resolvió (f.ºs 154 a 179 del c. del Tribunal):

PRIMERO: MODIFICAR el numeral *primero* de la sentencia proferida el 23 de octubre de 2020, por el entonces Juzgado Transitorio Laboral del Circuito de Barrancabermeja, hoy Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Barrancabermeja, dentro del proceso ordinario laboral promovido por [Ó]scar Mercado Torres contra ECOPETROL S.A., el cual quedará así:

“PRIMERO: DECLARAR que entre [Ó]SCAR MERCADO TORRES y ECOPETROL S.A[.] existieron dos contratos de trabajo. Uno, a término fijo vigente entre el 13 (sic) de enero de 2013 y el 22 de marzo de 2018; y otro a término indefinido entre el 23 de marzo de 2018 y el 16 de enero de 2019[”].

CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la parte demandada [...].

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* formuló como problema jurídico determinar si el análisis debía centrarse en la finalización del contrato ocurrida el «13» de julio de 2013 o, por el contrario, en la desvinculación del 16 de enero de 2019, como lo hizo el *a quo*, «ante el surgimiento de un nuevo contrato a partir del 23 de marzo de 2018».

Para ello, realizó un análisis del proceder de la primera instancia en lo concerniente a la fijación del litigio y lo resuelto en la sentencia. Así, consideró que la decisión se encontraba acorde con lo preceptuado en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en virtud del cual el juez está en la obligación de circunscribir su análisis a los puntos objeto del debate planteado en la demanda, las excepciones, las circunstancias presentadas por la contraparte, además de tener en cuenta lo alegado al respecto por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

A su vez, enfatizó que lo allí reglado tiene unas excepciones expuestas en la sentencia CSJ SL2788-2023, razón por la cual concluyó que no existía una limitación a las facultades para fallar *extra y ultra petita* o al deber de proteger los derechos fundamentales de las partes, cuando reconoció que el vínculo inicialmente se venció el 16 de julio de 2013, pero estudió la continuidad del contrato en razón a la orden de tutela y la posterior cesación de sus efectos.

En consecuencia, acogió lo decidido por el Juzgado al constatar la existencia de una relación laboral entre el 22 de marzo de 2018 y el 16 de enero de 2019, así como la condición de aforado por discapacidad del actor para el momento de la terminación y el despido sin justa causa.

Lo anterior, en cuanto recordó que el 10 de febrero de 2014, el Juzgado Primero Penal del Circuito de

Barrancabermeja, en sentencia de tutela, ordenó el reintegro transitorio de Óscar Mercado Torres, decisión que fue confirmada por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bucaramanga el 19 de marzo del mismo año.

También, resaltó que al acatar el fallo tutela, el 6 de mayo de 2014 se firmó un otrosí en el que se prorrogó el contrato inicial del 17 de enero de 2013, y que ese vínculo se prolongó por mandato constitucional hasta el 22 de marzo de 2018, cuando se confirmó en segunda instancia el auto que dio por probada la excepción previa de falta de competencia por ausencia de la reclamación administrativa, al interior del proceso ordinario laboral de radicado n.º 68081310500120140023801.

Explicó que el primer contrato a término fijo se prorrogó con efectos transitorios por virtud de la orden de tutela, pero al haber salido vencedora en juicio la demandada, tenía la opción de darlo por terminado y no lo hizo, sino nueve meses después de que se profirió la sentencia de alzada del proceso laboral citado.

Indicó que, aunque el preaviso de terminación del vínculo fue enviado el 16 de enero de 2019 con fundamento en la expiración del plazo, este resultaba improcedente, pues el contrato a término fijo había fenecido el 16 de julio de 2013 y se prorrogó hasta el 22 de marzo de 2018, data en la cual cesaron los efectos de la acción constitucional, por virtud de la providencia de segundo grado.

Por consiguiente, afirmó que la relación jurídica que debía estudiarse surgió el 23 de marzo de 2018, en virtud de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, y por la prestación personal del servicio, sin acuerdo expreso sobre su duración.

En lo sustancial, consideró probado que el trabajador tenía una pérdida de capacidad laboral del 15 %, determinada el 30 de enero de 2018 por el área de salud ocupacional de la empresa (dictamen PSM-BCA-007-2018), y posteriormente del 45 %, conforme al dictamen 13886465-1388 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander. Indicó que Ecopetrol S. A. conocía el deterioro de la salud del demandante, dado que prestaba directamente los servicios asistenciales y había documentado múltiples diagnósticos y antecedentes clínicos.

Concluyó que estaban demostrados los tres requisitos jurisprudenciales para activar el fuero: (i) deficiencia de mediano o largo plazo, acompañada de la existencia de barreras, que impidieran el ejercicio efectivo de la labor, en igualdad de condiciones que los demás; (ii) conocimiento del empleador; y (iii) que la desvinculación obedeciera a dicha situación y no a una causa objetiva.

Además, resaltó que no se acreditó una causal objetiva para la terminación del vínculo, ni la obtención de la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que configuró el despido ineficaz, como lo prevé expresamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual dispone que ninguna persona

con discapacidad puede ser despedida por esa razón, salvo autorización previa. En respaldo de lo anterior, la Sala de decisión citó las providencias CSJ SL1905-2023, SL1152-2023, SL1268-2023, entre otras, para fundamentar la protección foral.

También invocó los precedentes constitucionales CC SU-049-2017, C-020-2019, C-531-2000 y SU-080-2021, en armonía con los lineamientos del Decreto 2453 de 2001, la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1352 de 2013, sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el apoderado de Ecopetrol S. A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Se pretende en el recurso que la Corte case la sentencia recurrida y, en sede de instancia, revoque la de primera para absolver a la demandada

Con tal propósito se formulan tres cargos, por la causal primera de casación, que son objeto de réplica y que proceden a resolverse de manera conjunta, por valerse de normas, argumentos y finalidades similares, pese a variar las modalidades de ataque.

VI. CARGO PRIMERO

La censura acusa la sentencia del Tribunal por la vía directa, en la modalidad de la violación medio por infracción directa del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, específicamente en su numeral 3.º, en concordancia con el artículo 29 de la Constitución, lo que conllevó la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asimismo, vinculó dicha infracción con los artículos 13 de la Constitución Política, 8.º del Decreto 2591 de 1991, 42 numeral 12, 281 y 328 del Código General del Proceso, 48, 50, 66A y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce que el *ad quem* basó su decisión en hechos ajenos a la fijación del litigio que se realizó en la audiencia del artículo 77 ya referenciado, celebrada el 14 de octubre de 2020, donde se delimitó que el objeto del proceso era establecer si el actor contaba, al «16 de julio de 2013», con «fuero de salud», sindical y prepensional.

Sostiene que, pese a ello, el juez de alzada abordó el análisis con fundamento en una relación laboral que, según ese juzgador, surgió el 23 de marzo de 2018 y finalizó el 16 de enero de 2019, que desestimó el argumento cardinal de la apelación que se centraba en la terminación del contrato suscrito el 17 de enero de 2013, acontecida el 16 de julio de ese año.

Asimismo, advierte que la segunda instancia aceptó que el contrato inicial había expirado y que sus efectos jurídicos se habían reactivado transitoriamente por la orden constitucional de reintegro, cesada el 22 de marzo de 2018, momento desde el cual, según el fallador, se configuró una nueva relación a término indefinido por falta de estipulación sobre su duración. Por tanto, consideró que el actor estaba amparado por el fuero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el artículo 13 de la Constitución, «*por la pérdida de capacidad laboral*» determinada y conocida por Ecopetrol, situación que llevó a confirmar la sentencia apelada.

Sin embargo, afirma que la alzada carecía de competencia para pronunciarse sobre la terminación ocurrida en 2019, por cuanto, conforme al principio de congruencia y al contenido del artículo 77 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el análisis debía limitarse a los fueros invocados con respecto al 16 de julio de 2013.

Explica que la infracción al debido proceso se configuró por haber decidido sobre una situación procesal excluida expresamente del debate, lo que vulneró el derecho de defensa, pues la demandada solo estructuró su estrategia argumentativa y probatoria en relación con la fecha inicialmente pactada para la terminación del vínculo, y no respecto de la desvinculación posterior.

En respaldo, cita extensamente la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, particularmente las sentencias

CSJ SL9013-2017 y SL1335-2023, entre otras, en las que se estableció que el juez debe ceñirse a lo definido en la audiencia de fijación del litigio, en virtud de los principios de congruencia y debido proceso, por lo cual no permite introducir elementos ajenos a la discusión allí trazada, y que cualquier pronunciamiento fuera de ese marco conlleva la violación directa de la ley.

Finalmente, sostiene que la sentencia recurrida trasladó indebidamente a Ecopetrol S. A. las consecuencias del uso transitorio del reintegro ordenado en tutela, sin que el trabajador hubiera activado oportunamente el mecanismo judicial ordinario. Por ende, solicitó casar la decisión por violación legal directa y que, al fallar como sede de instancia, se establezca que no se probó que el demandante estuviera amparado por el fuero de «salud» al 16 de julio de 2013, ni que el empleador lo conociera.

VII. CARGO SEGUNDO

La censura ataca la sentencia impugnada, por la vía directa, en la modalidad de violación medio, por interpretación errónea de las mismas normas propuestas en el primer cargo.

Indica que, aunque el fallo impugnado partió de una «*realidad fáctica*» según la cual la controversia no se resolvía con el análisis del contrato terminado el 16 de julio de 2013, sino con la terminación del 16 de enero de 2019, ello desconoció lo acordado en la audiencia del artículo 77

acusado, celebrada el 14 de octubre de 2020, donde el juzgado y la apoderada de Ecopetrol S. A. delimitaron expresamente que el objeto del litigio era establecer si el actor contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada, sindical o prepensional, para el 16 de julio de 2013.

Luego, reproduce extensamente similares argumentos a los expuestos en el primer embate.

VIII. CARGO TERCERO

La censura acusa la sentencia de segundo grado de incurrir, por la vía jurídica, en la interpretación errónea del artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los artículos 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 29 de la Constitución Política, lo que dio lugar a la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los artículos 13 de la Constitución Política, 42 numeral 12, 281 y 328 del Código General del Proceso, 48, 50, 66A y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que, aunque el fallo no citó expresamente el artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991, le otorgó un alcance implícito e incorrecto. Según el censor, el fallador de segunda instancia asumió que, al cesar los efectos del amparo de tutela y no proceder a la desvinculación del trabajador, opera la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y nace una nueva relación laboral a término

indefinido. Considera que dicha interpretación desconoce que el reintegro ordenado por tutela tiene carácter transitorio, y que su finalidad es restablecer el vínculo anterior, que era a término fijo.

Además, apoya su tesis en el salvamento parcial de voto que tuvo la decisión del colegiado de instancia, el cual plantea que no es jurídicamente posible que, por la sola inactividad del empleador tras el cese del amparo, surja un nuevo vínculo. Indica que lo correcto es entender que el vínculo conservó su naturaleza de contrato a término fijo, vigente entre el 13 de enero de 2013 y el 16 de enero de 2019, según la prórroga efectuada mediante el otrosí n.º 004 del 6 de mayo de 2014.

Afirma que el juez plural incurrió en error al analizar el fuero de estabilidad reforzada por «salud» desde la perspectiva de un contrato a término indefinido que jurídicamente nunca nació. Señala que la decisión le impone consecuencias adversas derivadas de su actuación de buena fe, al mantener el vínculo hasta agotar el término pactado, pese al cese de la tutela desde el 22 de marzo de 2018.

Sostiene que el fallo termina trasladando a la empresa los efectos de que el demandante no hubiese promovido la acción judicial ordinaria para proteger su reintegro de manera definitiva. Concluye que, de haber terminado el contrato al cesar los efectos de la acción constitucional, se habría expuesto a una demanda por terminación anticipada, ya que el vínculo seguía vigente hasta enero de 2019. Reitera

que la interpretación conferida en la providencia impugnada al artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991 resulta equivocada y vulnera la legalidad, lo que hace prosperar el cargo.

IX. LA RÉPLICA

En lo concerniente al cargo primero, sostiene que no existe la violación normativa acusada. Aclara que el Tribunal no ignoró la delimitación del litigio, sino que abordó de manera expresa si el análisis debía centrarse en los hechos de la terminación del contrato ocurrida el «13» de julio de 2013 o, por el contrario, debía ocuparse de la desvinculación acaecida el 16 de enero de 2019.

Explica que el juez colegiado consideró necesario pronunciarse sobre las pretensiones de la demanda, en las que se invocó la ineficacia de la terminación del vínculo por razones de «salud», con base en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, precisó que los hechos relevantes ocurrieron desde el 23 de marzo de 2018, fecha en que cesaron los efectos del reintegro ordenado por tutela, hasta el 16 de enero de 2019, momento de la ruptura final del vínculo.

Sostiene que si bien en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se planteó que el foco del litigio era el fuero para el 16 de julio de 2013, el colegiado no se apartó de ello sin fundamento, pues explicó que esa fecha ya fue objeto de análisis y decisión dentro del proceso ordinario n.º

68081310500120140023801, en el cual se declaró probada la excepción previa de falta de competencia. Por tanto, no podía volver sobre esa discusión.

Señala que el *ad quem* actuó dentro de los límites del principio de congruencia y del deber de garantizar la prevalencia del derecho sustancial, y que no falló *ultra ni extra petita*, puesto que solo estudió los aspectos sometidos nuevamente a su conocimiento en alzada, relacionados con la desvinculación ocurrida en 2019, sin que la parte pasiva hubiese objetado el debate probatorio que giró en torno a ese hecho.

Frente al cargo segundo, en lo sustancial, la réplica manifiesta que este ataque reproduce el argumento del primero, con la única diferencia de que se configura bajo la modalidad de interpretación errónea. Sin embargo, insiste en que el colegiado sí respetó el marco del litigio, pues analizó las pretensiones que formuló en el escrito inicial, así como el contexto en que se produjo la terminación del contrato el 16 de enero de 2019, que fue el eje del debate en ambas instancias.

Advierte que la existencia de «*quebrantos de salud*» del demandante al momento de dicha terminación se encuentra plenamente acreditada en el proceso, y fue fundamento suficiente para aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Contra el cargo tercero, señala que no se incurrió en el yerro denunciado de interpretación errónea del artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991, en relación con los pluricitados

artículos 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 29 de la Constitución Política.

Aclara que la referencia al salvamento de voto de la sentencia recurrida no basta para desvirtuar la interpretación mayoritaria del Tribunal, la cual parte del reconocimiento del fuero de «*salud*», de la orden de reintegro y de la validez del vínculo laboral hasta su culminación el 16 de enero de 2019.

Precisa que el procedimiento judicial, orientado a mantener los efectos del reintegro ordenado por tutela, concluyó por falta de competencia en el primer proceso ordinario. Ello abrió un nuevo escenario jurídico y probatorio que fue el que resolvió el juez de segunda instancia, con plena observancia de las garantías procesales.

X. CONSIDERACIONES

Dada la vía escogida, no es objeto de discusión que: (i) el 17 de enero de 2013 el demandante celebró con la demandada un contrato de trabajo a término fijo por tres meses que se vencían el 16 de abril de 2013, el cual fue prorrogado por un periodo igual hasta el 16 de julio de 2013; (ii) la empresa notificó oportunamente el preaviso de terminación y el vínculo finalizó el 16 de julio de 2013; (iii) el trabajador interpuso una acción de tutela y, en primera y segunda instancia, se ordenó su reintegro con efectos transitorios.

(iv) Ecopetrol S. A. acató la orden y firmó varios otrosíes para mantener la relación laboral, siendo el último del 16 de enero de 2018 al 16 de enero de 2019; (v) Óscar Mercado Torres promovió un proceso ordinario laboral para lograr los efectos definitivos de su reintegro, pero terminó el 22 de marzo de 2018 por falta de competencia al no agotar la vía gubernativa; (vi) en junio de 2018 se le calificó una pérdida de capacidad laboral del 45 %; y (vii) la empresa preavisó y dio por terminado el contrato el 16 de enero de 2019.

Con respecto a los reproches de la censura, cabe recordar que un primer tema de la decisión recurrida es el relativo a la fijación del litigio, en el cual, el juez de la alzada razonó que la decisión de la primera instancia de resolver el asunto por fuera de lo dispuesto en dicha etapa procesal encontraba asidero en el principio de congruencia y, además, en las excepciones establecidas por la jurisprudencia respecto de este último.

En un segundo punto, el Tribunal concluyó la existencia de dos contratos de trabajo, uno a término fijo comprendido entre el «13 (sic)» de enero de 2013 y el 22 de marzo de 2018 y; otro a término indefinido desde el 23 de marzo siguiente hasta el 16 de enero de 2019. Lo anterior, en cuanto determinó que el primer vínculo feneció de manera automática cuando cesaron los efectos transitorios de la orden de tutela que reintegró al actor, ante la prosperidad de la excepción previa ya mencionada, dentro del proceso ordinario de radicado n.º 68081310500120140023801.

Asimismo, que el segundo contrato nació por efecto de la primacía de la realidad y que ante el silencio de las partes en establecer su duración debía entenderse convenido a término indefinido. Concluyó que este vínculo finalizó sin agotar el trámite del permiso ante el Ministerio de Trabajo, requisito indispensable en atención a que el demandante era una persona con discapacidad y el empleador lo sabía.

Finalmente, en una tercera temática, el Tribunal estimó que una vez cesaron los efectos jurídicos de la tutela, la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 16 de enero de 2019 no se efectuó conforme a una causa objetiva y tratándose de una persona con discapacidad no se obtuvo el permiso del Ministerio de Trabajo requerido para desvincularlo.

Por su parte, la recurrente considera que se violó la fijación del litigio y el principio de congruencia, puesto que en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se dispuso que se iba a determinar en el pleito si para la fecha de la primera desvinculación, ocurrida el 16 de julio 2013, estaban demostrados los elementos de una terminación discriminatoria por razón de algún fuero.

También, estima que el Tribunal interpretó erradamente el alcance del artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991 en cuanto consideró que la cesación de los efectos transitorios de la orden de tutela implicaba la terminación automática del contrato laboral y el inicio de otro, por el

acuerdo tácito entre las partes. Arguye que no se trató de dos contratos de trabajo sino uno solo, a término fijo, que se extendió por razón de la protección transitoria de tutela hasta enero de 2019.

Finalmente, aduce que tales determinaciones desconocieron su actuar de buena fe, pues mantuvo el vínculo laboral hasta agotar el término pactado, pese al cese de la tutela desde el 22 de marzo de 2018 y sostiene que el fallo trasladó a la empresa los efectos de que el demandante no haya logrado el reintegro de manera definitiva. Concluye que, de haber terminado el contrato al cesar los efectos de la acción constitucional, se habría expuesto a una demanda por terminación anticipada, ya que el vínculo seguía vigente hasta enero de 2019.

De la síntesis expuesta, los problemas jurídicos que debe resolver la Corte consisten en determinar si el Tribunal erró por la senda directa: (i) ¿al exceder sus facultades legales y resolver la controversia por fuera de los límites de la fijación del litigio establecida conforme al artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social?; (ii) ¿en la intelección del artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991 al considerar que al terminar los efectos transitorios de la tutela nacía a la vida legal un nuevo contrato de trabajo?; y (iii) ¿en el análisis de la terminación del vínculo del trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por discapacidad, luego de la cesación de los efectos de la tutela?

La Sala procederá a resolver en el orden señalado.

(i) Facultades legales del juez para pronunciarse sobre un asunto que quedó fuera de la fijación del litigio.

Para la Corte, el Tribunal no se equivocó al evidenciar que la fijación del litigio no incluyó como objeto del pleito la terminación del vínculo laboral ocurrida el 16 de enero de 2019, no obstante, estableció que en el caso no hubo una extralimitación funcional al pronunciarse sobre ese hecho.

Conforme al principio de congruencia consagrado en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez está en la obligación de circunscribir su análisis a los puntos objeto del debate *«con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley»*.

Sobre el particular, la Sala ha advertido que tal principio tiene unas excepciones, tal como reiteró en la sentencia CSJ SL1490-2025, en los siguientes términos:

[...] en sentencia CSJ SL2037-2023, esta Sala de la Corte resaltó que el mentado principio cuenta con algunas excepciones, tales como, (i) que el juez advierta fraude, colusión o una situación abiertamente ilegal que amerite una intervención en aras de proteger los derechos fundamentales de las partes, según lo previsto por el artículo 48 del estatuto adjetivo laboral (CSJ SL466-2013), (ii) que se presenten hechos sobrevinientes (CSJ SL3844-2015, SL2808-2018) y, (iii) en los eventos en los cuales el juez laboral tiene la posibilidad de decidir por fuera de lo pedido o más allá de lo suplicado, conforme a lo consagrado en el artículo 50 ibídem, facultad que está vedada para el colegiado de instancia.

En la citada providencia CSJ SL2037-2023, además, esta Corporación memoró lo siguiente:

[...]

Es del caso rememorar lo señalado por esta Corte, en providencias CSJ SL2604-2021 y CSJ SL440-2021, en las que se enseñó: Dichas actuaciones limitan la autonomía judicial del juez, quien debe obrar dentro de ese marco trazado por las partes, dado que es lo que edifica la relación jurídica sustancial y procesal de estas en el espacio jurisdiccional.

Ahora, ello no es obstáculo para que el juez, eventualmente pueda interpretar la demanda. De hecho, la Corte ha señalado que *«constituye su deber dado que está en la obligación de referirse “a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales” (art. 55, L. 270/1996), de manera que su decisión involucre las peticiones del escrito inicial en armonía con los hechos que le sirven de fundamento»* (CSJ SL2808-2018) [...].

En ese orden, el Tribunal estudió que el apartamiento de la fijación del litigio de la juez de primera instancia se amparó en la jurisprudencia de esta sala, pues interpretó la demanda en garantía de los derechos sustanciales de la parte actora y de conformidad con los hechos relevantes que encontró demostrados al interior del litigio, luego del examen de la demanda y del debido debate probatorio, tal como lo permite el precedente al verificar dichos supuestos, por lo que al refrendar tal comportamiento en el fallo de alzada, no hay razones para considerar la ocurrencia de un yerro jurídico en lo que concierne a este tópico.

Asimismo, no se observa la vulneración al derecho de defensa alegada por la censura, pues tal como avizoró la alzada, en el escrito inicial y en la confrontación probatoria se abordó el tema sobre el cual se adoptó la determinación de primer grado, se itera, en seguimiento de las reglas

establecidas en precedencia, en materia procesal del trabajo y de la seguridad social.

Por tales motivos, la Corte concluye que estaba plenamente facultado el colegiado para estudiar la terminación del vínculo laboral acontecida el 16 de enero de 2019 y, por ello, no erró desde el punto de vista jurídico en tanto no excedió sus facultades legales.

(ii) Efectos de la cesación transitoria de la tutela frente a la modalidad de contrato pactada

La Corte estima oportuno manifestar que tal y como lo expresa la censura, el Tribunal no se refirió explícitamente al artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991 que se considera interpretado de manera errónea, sin embargo, implícitamente la aplicó al asunto al establecer que la modalidad contractual pactada mutó cuando el vínculo de trabajo del actor continuó después de la cesación de los efectos transitorios de la tutela.

Para esta sala, resulta evidente que esa disposición regula la ejecución y duración del amparo concedido por tutela, pero no los efectos sustantivos o extintivos sobre relaciones jurídicas como el contrato de trabajo, por lo que el cese de la orden de la acción constitucional no equivale a una terminación automática del contrato de trabajo, ni tiene efectos dispositivos por sí mismos.

Además, la mencionada disposición no contiene una

remisión o conexión con el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo ni establece que cesada la protección, nace una nueva relación laboral.

Así las cosas, se impone recordar que son las partes del contrato de trabajo las que deben establecer la modalidad del vínculo laboral, entre las distintas existentes en el Código Sustantivo del Trabajo, en todo caso, con el cumplimiento de los requisitos formales que la ley impone a algunos de ellos, so pena que de manera supletiva se determine que su duración es a término indefinido de conformidad con los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por ello, para la Corte, la conclusión a la que arribó el Tribunal de considerar finalizado el vínculo que unía a las partes, al cesar los efectos transitorios de la orden de tutela, resulta desacertada, porque no encuentra asidero en ninguna de las causales de terminación del contrato de trabajo.

Basta con repasarlas, para concluir que tampoco sería aplicable la contemplada en el literal g) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la sentencia ejecutoriada, al menos por dos razones: la primera, porque la providencia que puso fin al proceso no fue una sentencia sino un auto; y la segunda, porque si se entendiera que tal proveído al ser extintivo del pleito tiene la misma naturaleza de una sentencia, lo cierto es que no se pronunció en su parte motiva ni resolutive respecto del finiquito de la relación ocurrida el 16 de julio de 2013, sino que por el contrario, se

insiste, resolvió una excepción previa.

Este análisis da cuenta de la existencia del error del Tribunal, desde lo jurídico, en cuanto bifurcó equivocadamente una sola relación laboral a término fijo, en dos modalidades contractuales distintas, esto es una por plazo fijo pactado y otra a término indefinido.

(iii) Terminación del contrato laboral del trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada por discapacidad con posterioridad a la cesación de los efectos transitorios de la tutela

Precisado que no existieron dos contratos distintos, sino la continuidad del mismo vínculo a término fijo, a la Sala le incumbe determinar si el finiquito de la relación realizado el 16 de enero de 2019 obedeció a la cesación de los efectos transitorios de la decisión de tutela, por lo que se fundó en una causa jurídicamente válida, o si se desconoció la estabilidad laboral reforzada del trabajador. Asimismo, si la actuación fue de buena fe, con el propósito de evitar una demanda por terminación anticipada.

Cabe recordar que para la fecha de terminación, el Tribunal tuvo por acreditado que el trabajador era una persona con discapacidad basado en los requisitos previstos por esta sala y que, en el asunto, el empleador no demostró la existencia de una causa objetiva o justa como motivo del finiquito, así como tampoco la autorización del Ministerio de Trabajo, supuestos que no fueron objeto de controversia en

sede de casación.

Ahora, para resolver el asunto, la Sala estima que, una vez cesaron los efectos transitorios del reintegro ordenado en sede de tutela conforme al artículo 8.º del Decreto 2591 de 1991, correspondía a la empresa, dentro de un término razonable y a partir de la ejecutoria de la providencia que declaró el medio exceptivo comentado, informar al trabajador del finiquito laboral.

No obstante, pese a que los efectos temporales del amparo cesaron el 22 de marzo de 2018, el empleador permitió la continuación del vínculo hasta el 16 de enero de 2019, esto es, durante más de nueve meses después de que cobrara firmeza el proveído que declaró la terminación del proceso n.º 68081310500120140023801, momento en el cual arguyó la causal de vencimiento del plazo fijo pactado.

En esa oportunidad no alegó que la causa del finiquito argüida en 2013, con ocasión de la cesación de los efectos de la acción constitucional recobraba plena vigencia, pese a que, de haberlo considerado procedente, debió manifestarlo de manera inmediata a la ejecutoria de la mencionada providencia, actuación que no realizó. Tal conducta, como ya se dijo, no fue considerada objetiva por el colegiado.

Bajo tales circunstancias, para esta sala, el empleador no adujo expresa e inmediatamente, al momento de la ejecutoria del auto que dio por terminado el primer proceso ordinario laboral, que el vínculo del trabajador con

discapacidad finalizó porque recobraba vigencia la terminación de la relación efectuada en 2013 al haber cesado los efectos de la orden de tutela que ordenó su reintegro transitorio. Lo anterior, en tanto no prosperó la demanda incoada para darle alcance permanente a tal decisión. Por el contrario, si consintió en mantener la relación mucho tiempo después de proferida la reseñada providencia, no le estaba permitido alegar judicial y posteriormente este motivo de terminación.

Un razonamiento contrario implicaría la existencia de una suerte de *carta blanca* que permitiera al empleador sostener en el cargo al trabajador con discapacidad y, luego de un tiempo prolongado o indefinido, finiquitar el vínculo con base en que la acción constitucional ya no le protegía, lo que sería contrario al propósito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la protección de la estabilidad laboral reforzada.

Guardar silencio sobre tal situación o esperar un tiempo prolongado, es tanto como considerar, en desarrollo del principio de primacía de realidad sobre las formalidades consagrado constitucionalmente, que se aceptó que el contrato se mantuviera vigente. Por ende, debió comunicarle que recobraba validez y firmeza la terminación del contrato de trabajo que dio lugar al amparo temporal, con la consecuente obligación de liquidar las acreencias laborales correspondientes.

En tal sentido, tratándose de un trabajador con discapacidad y como quiera que no se adujo que en virtud de

la terminación de los efectos transitorios de la tutela cobraba firmeza el finiquito del contrato acontecido el 16 de julio de 2013, era evidente que para la desvinculación debía acudir a la demostración de una causa objetiva o justa, que el *ad quem* no encontró probada, o lo que es lo mismo, que el empleador no desvirtuó la presunción de discriminación generada en favor del accionante, todas estas, conclusiones fácticas y jurídicas que tampoco fueron discutidas.

En otras palabras, Ecopetrol S. A. aceptó que el contrato continuaba vigente, sin hacer uso de la cesación de la transitoriedad del amparo en virtud de la cual hubiese recobrado validez y vigencia la terminación del vínculo producida en 2013, al punto que, se insiste, finiquitó el *único* vínculo existente, por la causal del vencimiento del plazo pactado en el año 2019 y no por otra razón.

Por otra parte, respecto a los argumentos relacionados con que la decisión de finalizar el contrato de una manera distinta habría expuesto a la enjuiciada a una demanda por una terminación anticipada de la relación, lo cual constituye un actuar de buena fe, la Corte concluye que tal hecho no se expuso en la sustentación del recurso de apelación, lo cual raya con la técnica del recurso extraordinario; además, tal denuncia debía encaminarse por la senda indirecta, lo que tampoco se hizo. De manera que no puede ser objeto de estudio en casación.

Lo anterior fuerza concluir que el Tribunal no incurrió en ningún error jurídico al haber efectuado el estudio de la

estabilidad laboral reforzada sin argumentos como los expuestos por la censura.

Expuesto lo anterior, para la Corte, el error del Tribunal de haber considerado la existencia de dos contratos de trabajo, resulta transcendente por dos razones fundamentales: la primera, porque se derruye la conclusión del colegiado por la cual a la cesación de los efectos transitorios de la tutela se le da carácter extintivo del contrato a término fijo que une a las partes y la segunda, porque las consecuencias de la orden de un reintegro son diferentes si versan sobre un contrato a término indefinido que nunca existió o si la condena versa sobre un contrato a término fijo que es el que voluntariamente convinieron las partes, entre otras, por la duración del vínculo y sus causales de terminación.

En consecuencia, se casará la sentencia del Tribunal únicamente a este respecto.

Sin costas en casación, dada la prosperidad de uno de los cargos.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En atención a las razones por las cuales se casó la sentencia de segundo grado, se memora que la juez *a quo*, determinó que el contrato de trabajo de Óscar Mercado Torres fue prorrogado varias veces hasta el 16 de enero de 2019, tras ser reintegrado por orden transitoria de tutela, cuyos efectos cesaron el 22 de marzo de 2018 y que voluntariamente la empresa permitió su continuidad por un lapso mayor a nueve meses más.

Tal decisión fue acertada porque, tal como se explicó en

la casación, solo hubo un contrato de trabajo a término fijo, prorrogado sucesivamente, el cual finalizó el 16 de enero de 2019. También, que el cese de los efectos de la acción constitucional no autorizaba al empleador de manera indefinida, en este caso luego de nueve meses, a dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento con fundamento en tal hecho, sino que contaba con un tiempo prudencial.

No se estudian los demás motivos de la alzada, debido a que fueron resueltos en sede casacional.

Por lo expuesto, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Las costas de segunda instancia corren a cargo de Ecopetrol S. A. en favor de la parte demandante.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 15 de diciembre de 2023, en el proceso que instauró **ÓSCAR MERCADO TORRES** contra **ECOPETROL S. A.** en cuanto declaró la existencia de dos contratos de trabajo «uno, a término fijo vigente entre el 13 (sic) de enero de 2013 y el 22 de marzo de 2018; y otro a término indefinido entre el 23 de marzo de 2018

y el 16 de enero de 2019». No la casa en lo demás.

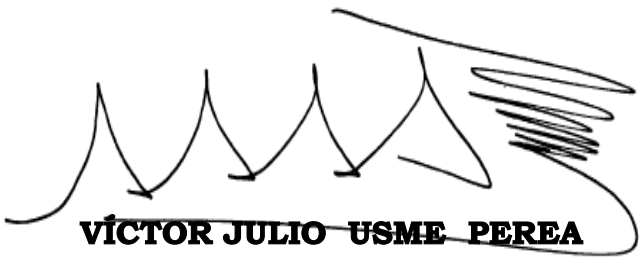
En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de primera instancia.

SEGUNDO. CONDENAR en costas, como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, cúmplase, publíquese y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:

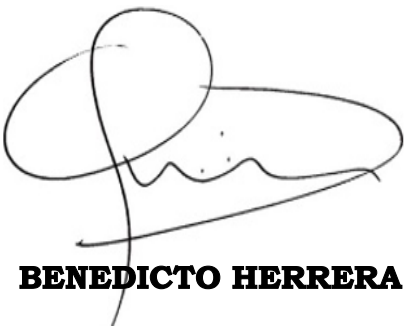


VÍCTOR JULIO USME PEREA

Presidente de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ

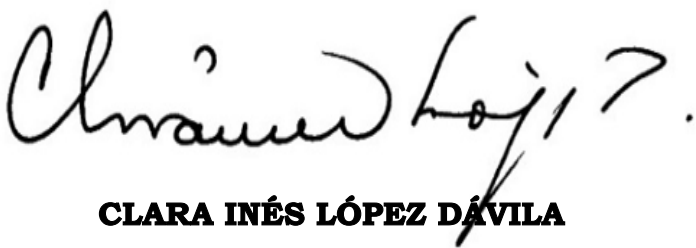


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Salvamento de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 1D994F8314DF44744AE1F827672526FC65EAC29912DBA476273B1C17AB91916A

Documento generado en 2026-03-20