

## **Terminación del contrato de trabajo tras un reintegro por tutela: la Corte Suprema precisa el término prudencial**

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia SL150-2026, precisó que, una vez cesan los efectos transitorios del reintegro judicial ordenado en sede de tutela, corresponde al empleador informar al trabajador la terminación del contrato de trabajo dentro de un término razonable.

La Sala aclaró que, cuando el empleador tiene conocimiento de la existencia de una relación laboral durante un tiempo prolongado después de la ejecutoria de la sentencia de tutela, no le está permitido alegar la finalización de los efectos transitorios del reintegro como fundamento para terminar el contrato de trabajo.

Esta providencia reviste especial importancia porque precisa que un empleador no puede utilizar indefinidamente los efectos transitorios de una tutela para terminar el contrato de trabajo de forma indeterminada.

El caso tuvo origen en la demanda presentada por el señor Óscar Mercado Torres contra Ecopetrol S. A., con el propósito de que se declarara, en primer lugar, su derecho a la continuidad del contrato de trabajo, en virtud del reintegro judicial ordenado mediante fallo de tutela proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja y confirmado por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga.

Las decisiones adoptadas en sede de tutela protegieron su derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. El señor Mercado solicitó que se ordenara a Ecopetrol reintegrarlo de manera definitiva a un

cargo acorde con su estado de salud y que, además, se dispusiera el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Posteriormente, el demandante promovió demanda ordinaria laboral contra Ecopetrol S. A. Señaló que había sido calificado con una pérdida de capacidad laboral (PCL) del 60 %. Sin embargo, pese a dicha calificación, Ecopetrol terminó el contrato de trabajo el 16 de enero de 2019.

Ecopetrol se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Mediante sentencia de primera instancia, el Juzgado Transitorio Laboral del Circuito de Barrancabermeja declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo efectuada el 16 de enero de 2019, al considerar que el señor Mercado gozaba de estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, condenó a Ecopetrol a reintegrar al demandante, sin solución de continuidad, a partir del 16 de enero de 2019, al cargo que venía desempeñando o a otro de similares condiciones. Asimismo, condenó al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al cálculo actuarial correspondiente desde el 16 de enero de 2019 hasta que se hiciera efectivo el reintegro. Contra esta decisión, Ecopetrol S. A. interpuso recurso de apelación.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga modificó el numeral primero de la sentencia para declarar que entre el señor Mercado y Ecopetrol existieron dos contratos de trabajo: uno a término fijo, vigente entre el 13 de enero de 2013 y el 22 de marzo de 2018, y otro a término indefinido, vigente entre el 23 de marzo de 2018 y el 16 de enero de 2019. En lo demás, confirmó la sentencia. Contra esta decisión, Ecopetrol S. A. interpuso recurso extraordinario de casación.

Dentro de los cargos formulados, Ecopetrol alegó que el Tribunal había interpretado erróneamente el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. Sostuvo que, aunque la sentencia no citó expresamente dicha disposición, le otorgó un alcance implícito e incorrecto.

Según la recurrente, el Tribunal asumió que, al cesar los efectos del amparo de tutela sin que el empleador procediera a desvincular al trabajador, operaba la presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y nació una nueva relación laboral a término indefinido. A su juicio, esta interpretación desconoce que el reintegro ordenado en sede de tutela tiene carácter transitorio y que su finalidad consiste en restablecer el vínculo laboral anterior, el cual era a término fijo.

Dentro del análisis de los cargos, la Corte centró su atención en el siguiente problema jurídico: «¿En la interpretación del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 puede entenderse que, al finalizar los efectos transitorios de la tutela, nace un nuevo contrato de trabajo?».

La Corte respondió que dicha disposición regula la ejecución y duración del amparo constitucional, mas no los efectos sustanciales o extintivos de relaciones jurídicas como el contrato de trabajo. En consecuencia, el cese de la orden impartida en la acción de tutela no equivale a una terminación automática del contrato ni produce, por sí mismo, efectos extintivos sobre este.

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 resultó desacertado, porque no encuentra asidero en ninguna de las causales de terminación del contrato de trabajo.

En otras palabras, el Tribunal modificó equivocadamente una única relación laboral a término fijo y la convirtió en dos vínculos contractuales distintos: uno a término fijo y otro a término indefinido.

Por estas razones, la Corte casó la sentencia de segunda instancia y precisó que, si bien los efectos transitorios del reintegro cesaron el 22 de marzo de 2018, la empresa permitió voluntariamente la continuidad de la relación laboral durante más de nueve meses.

En consecuencia, el cese de los efectos de la tutela no autorizaba al empleador a terminar el contrato de trabajo, en cualquier momento y de manera indefinida, con fundamento exclusivo en esa circunstancia. La terminación debía producirse dentro de un término prudencial.

De esta decisión se desprende que, cuando el empleador mantiene vigente la relación laboral durante un periodo prolongado después de la ejecutoria de la sentencia de tutela, pierde la posibilidad de invocar posteriormente la finalización de los efectos transitorios del reintegro como motivo del despido.

Con base en lo expuesto, es muy importante proceder de manera inmediata con la terminación del contrato al momento de declararse el cese de los efectos transitorios. Recordamos que, de no proceder con el despido dentro del término prudencial, cesan los efectos transitorios de la terminación del vínculo contractual.

Dada la complejidad de estos casos, recomendamos que en cada caso nos consulten para que nuestro equipo analice cada situación particular.



Por: Nestor Julián Sacipa  
[nsacipa@scolalegal.com](mailto:nsacipa@scolalegal.com)