

GERSON CHAVERRA CASTRO

Magistrado Ponente

STP769-2026

Radicación N° 151618

Acta No. 010

Bogotá, D.C., veintidós (22) de enero de dos mil veintiséis (2026).

ASUNTO

La Sala se pronuncia en relación con la acción de tutela promovida por Carlos Arturo Hoyos Troncoso, contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, trámite que se hizo extensivo al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena y a la Sala Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad, por la vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia, trabajo e igualdad.

Al trámite se vinculó a las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral 130013105006201900001.

LA DEMANDA

De la información que obra en autos y de lo expuesto en el escrito de tutela, se advierte lo siguiente:

1. Carlos Arturo Hoyos Troncoso promovió proceso ordinario laboral contra CBI Colombiana en Liquidación, Refinería de Cartagena S.A. -Reficar-, Ecopetrol S.A., trámite al que fueron llamados en garantías la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. y Liberty Seguros S.A., a fin de que, entre otras pretensiones, se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y la ineficacia del despido ante la debilidad manifiesta o discapacidad que padecía: «Gonartrosis Primaria Bilateral, Hipertensión arterial, hipoacusia, disminución indeterminada de agudeza visual en ambos ojos».

2. El asunto correspondió al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, autoridad que, cumplido el rito procesal pertinente, mediante fallo del 3 de diciembre de 2021 absolvió a las demandadas y a las llamadas en garantía de las pretensiones de la demanda.

3. Esa decisión fue confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena en sentencia del 24 de marzo de 2023.

4. Se promovió recurso de casación y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL1631-2025 del 11 de marzo de 2025, resolvió no casar el fallo de segundo grado.

5. Para el accionante, no hubo un adecuado análisis por parte de la Sala de Casación Laboral en cuanto a si para el momento del despido por parte de CBI Colombiana S.A., materializado el 11 de enero de 2017, era acreedor del fuero por discapacidad «verificando si mi deficiencia era de corto, mediano o largo plazo y si las mismas al actuar con mi entorno laboral me permitían ejercer mis funciones en igualdad de condiciones con los demás trabajadores que ejercían el cargo de Geneal de Tubería...».

Aspecto que, en sentir del accionante, debió valorarse conjuntamente el material

probatorio, especialmente los documentos clínicos, diagnósticos, incapacidades, pero al omitirse ello no le permitió señalar que sus patologías no fueron transitorias ni pasajeras. Por el contrario, exigieron de un proceso médico sostenido que inició con un dolor de rodillas y terminó en una artrosis degenerativa el 10 de febrero de 2015.

Dice el actor que, se hizo una valoración equivocada de las pruebas e indica que, fue despedido el 11 de enero de 2017 cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta producto de una deficiencia de largo plazo que le impedía cumplir con sus funciones y, por ello, estuvo incapacitado de manera continua desde el 20 de mayo de 2014, situación que no era ajena a la empresa CBI Colombiana S.A. y quedó debidamente demostrada en el proceso laboral.

Por esa razón, refiere que, se debió obtener autorización por parte del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, como así lo había entendido inicialmente la empleadora.

Por lo tanto, solicita que se declare que es sujeto de especial protección por ser mayor de edad y el estado de salud que padece, se deje sin efecto la sentencia SL1631-2025 del 11 de marzo de 2025, y se ordene a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia emitir otra decisión que se ajuste a la Constitución y a la ley.

RESPUESTAS

1. El apoderado de la Refinería de Cartagena S.A.S. indicó que los hechos expuestos en la demanda de tutela no son imputables a esa sociedad, pues no tiene ni ha sostenido vínculo laboral con el demandante, por cuya razón carece de legitimación en la causa por pasiva.
2. El Juzgado Sexto Laboral del Circuito allegó el enlace correspondiente al proceso ordinario laboral promovido por el aquí accionante.
3. La apoderada de la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. -Seguros Confianza S.A.- sostuvo que la parte actora pretende convertir un debate netamente laboral y probatorio en un asunto constitucional.

Agregó que no existe afectación a ningún derecho fundamental, por cuanto la Sala de Casación Laboral hizo estudio de las normas aplicables al caso y valoró las incapacidades, la naturaleza de la enfermedad y la terminación del contrato, por lo que la protección que se invoca resulta ser una apreciación subjetiva que no está acorde con la parte motiva de la providencia cuestionada.

En ese orden, solicitó declarar improcedente la petición de amparo.

4. El apoderado de HDI Seguros Colombia S.A. (antes Liberty Seguros S.A.) adujo que el sustento de la presunta vulneración de los derechos al accionante tiene que ver con la

sentencia emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que se analizó para la fecha de terminación de la relación laboral el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud. Ello, de cara a una debida valoración probatoria y aduciendo las motivaciones suficientes, por lo que no es dable aducir falta de pronunciamiento sobre el particular.

Así, resultaba evidente que el tutelante difiere de las consideraciones expuestas en la referida decisión, sin que ello signifique «que el disentir de lo resuelto por aquel órgano judicial de cierre se constituya o deba considerarse como objeto de protección constitucional.». Solicitó la desvinculación del presente trámite constitucional.

CONSIDERACIONES

1. Es competente la Sala para conocer del presente asunto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021, en concordancia con el Reglamento de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que es la llamada a conocer de las acciones de tutela que se interpongan contra la Sala de Casación Laboral y las impugnaciones que se presenten contra los fallos de tutela que profiera en primera instancia.

3. En este caso, el problema jurídico se contrae a determinar si la Sala de Casación Laboral

de la Corte Suprema de Justicia, con la emisión de la sentencia SL1631-2025 del 11 de marzo de 2025, vulneró los derechos fundamentales de Carlos Arturo Hoyos Troncoso.

4. De la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales.

Con el fin de atender la queja constitucional propuesta, importa precisar que la jurisprudencia constitucional ha señalado que la tutela cuando se propone contra decisiones judiciales se torna excepcional, toda vez que lejos está de ser una instancia adicional a la cual se pueda acudir con el fin de derruir sus efectos, salvo que concurra una vía de hecho, criterio que se ha venido desarrollando por las causales específicas de procedibilidad.

En tal virtud, se han fijado una serie de pautas con las cuales se restringe el uso y el abuso del mecanismo constitucional, de manera que quien acuda a él realmente lo emplee como el último recurso a su alcance, pues de lo contrario se atenta contra la estructura de las jurisdicciones y procedimientos que previamente han sido fijados, resaltándose así la naturaleza residual y subsidiaria de la acción.

En ese sentido, la acción de tutela contra decisiones judiciales presupone la concurrencia de unos requisitos de procedibilidad que consientan su interposición: genéricos y específicos, esto con la finalidad de evitar que la misma se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada y contrariar su esencia, que no es distinta a denunciar la transgresión de los derechos fundamentales.

Dentro de los primeros se encuentran a) que el asunto discutido resulte de relevancia constitucional, que afecte derechos fundamentales; b) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial, salvo que se esté ante un perjuicio iusfundamental irremediable; c) que se cumpla con el requisito de inmediatez, esto es, que se interponga dentro de un término razonable y justo; d) que se trate de una irregularidad procesal, y la misma tenga un efecto decisivo o determinante en la decisión que se impugna y que afecte los derechos fundamentales de la parte actora; e) que se identifiquen de manera razonable los hechos que generaron la vulneración y los derechos afectados, y, además, que esa violación haya sido alegada dentro del proceso, siempre que hubiese sido posible, y f) que no se trate de sentencias de tutela.

Los segundos, por su parte, apuntan a que se demuestre que la providencia adolece de algún defecto orgánico, procedimental, fáctico, material o sustantivo, un error inducido, carece por completo de motivación, desconoce el precedente o viola directamente la Constitución.

En ese orden, el interesado debe demostrar de manera clara cuál es la irregularidad grave en la que incurrió el funcionario judicial, el efecto decisivo o determinante en la decisión que se impugna y cómo afecta sus derechos fundamentales. No basta con aducir cualquier anomalía o desacierto dentro del proceso para que por vía de amparo pueda revisarse la actuación de un funcionario judicial, en tanto que el juez constitucional no es una instancia adicional revisora de la actuación ordinaria.

En otros términos, es factible acudir a la tutela frente a una irrazonable decisión judicial. Y

el error de la autoridad debe ser flagrante y manifiesto, pues no puede el juez constitucional convertirse en un escenario supletorio de la actuación valorativa propia del juez que conoce el proceso. Ello desconocería su competencia y autonomía.

4.1. De los requisitos generales.

Acorde con los anteriores derroteros, cumple precisar que en el caso bajo estudio se satisfacen a cabalidad dichos presupuestos, pues no hay duda que se está frente a un asunto de relevancia constitucional, ya que se trata de analizar si la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia comprometió los derechos fundamentales del accionante, entre ellos, el debido proceso, acceso a la administración de justicia, con ocasión de la decisión que resolvió no casar la sentencia de segunda instancia.

Se corroboró que no se cuenta con otro medio de defensa distinto al de la acción de tutela, pues contra la determinación cuestionada no procede recurso alguno; el requisito de inmediatez se halla satisfecho, toda vez que la sentencia cuestionada se notificó por edicto el 18 de junio de 2025 y la tutela se radicó el 19 de diciembre siguiente. ES decir, dentro del plazo de 6 meses fijado por la jurisprudencia.

Igualmente se identificó de forma adecuada tanto los hechos que originaron la vulneración denunciada como los derechos que se estiman afectados, lo que permite establecer que el defecto denunciado, de ser existente, sería de gran relevancia e impactaría de manera determinante en las resultas de la actuación valorada, la cual, dicho sea de paso, no corresponde a otro trámite de tutela.

4.2. De los requisitos específicos.

Para el caso en estudio, la Sala advierte que contrario al parecer de la parte actora, no se verifica la existencia de alguna causal o defecto que habilite el amparo anhelado y con ello la intervención del juez de tutela en la actuación laboral ordinaria.

Inicialmente debe indicarse a la parte actora que la discrepancia o desacuerdo con el contenido de una decisión no habilita la interposición de la acción de tutela, en la medida que esta vía preferente no fue diseñada como una instancia adicional, donde deba realizarse un nuevo estudio del caso sometido a consideración del juez natural, ni fue instituida para que las autoridades judiciales adopten un criterio específico.

Dentro de la autonomía que se garantiza y reconoce a los funcionarios judiciales se encuentra la de interpretar las normas para resolver el caso concreto y esa labor permite que la comprensión que lleguen a tener distintos jueces sobre una misma norma sea diversa y que unas interpretaciones sean mejor recibidas que otras. De manera que, la razonabilidad de la argumentación presentada resulta relevante al momento de hacer la respectiva valoración.

Pues bien, verificado el contenido de la sentencia dictada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con facilidad se puede apreciar que el asunto sometido a su

consideración se resolvió de manera razonada, todo conforme con el análisis de los medios de convicción, la normatividad y la jurisprudencia aplicable al caso.

Así, la Sala accionada concretó el problema jurídico a determinar si el Tribunal Superior erró en la aplicación que dio al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al considerar que no había lugar a la protección contenida en dicha norma.

En ese contexto, la Sala de Casación emprendió el estudio de las pruebas denunciadas, entre ellas, la petición del 19 de enero de 2017 dirigida al Ministerio de Trabajo, certificación de dicha entidad del 14 de febrero de 2017 en la que consta que no se autorizó el despido del trabajador y el plan de retiro voluntario de la empresa empleadora ofrecido en el año 2015.

Frente a ello, dijo la Sala:

(...) dicha prueba lo que le indica a la Sala es que para el año 2015 la empresa inició una serie de trámites administrativos internos en relación con su personal, dirigidos a obtener de manera voluntaria la terminación de los contratos de trabajo vigentes para ese momento. Para ello les fue ofrecido una indemnización y unos programas de bienestar. Ofrecimiento que no aparece aceptado por el actor.

La documental consigna actos que en virtud de la autonomía del empleador fueron ofrecidos al demandante y que indican su motivación de finalizar los contratos de trabajo, en lo posible de mutuo acuerdo. Hace énfasis la Sala que ello ocurrió en el año 2015 y para el año 2016, lo cual resulta indicativo de la situación que estaba sucediendo para ese momento, más no acredita nada de lo ocurrido en el año 2017, fecha de la finalización del contrato de trabajo.

Por tal razón para la Sala la prueba analizada no demuestra los errores de hecho esgrimidos en el cargo, pues la demostración fáctica debe precisarse para el año en que fue dado por terminado el contrato, como quedó dicho en el análisis probatorio que antecede.

Luego, emprendió el análisis de las historias clínicas e incapacidades dadas al trabajador, de donde concluyó:

Pues bien, con las pruebas relacionadas para la Sala no se logra derruir dos de los pilares del fallo: i) el relativo a que las afectaciones en salud deben impedir sustancialmente el desarrollo de las actividades laborales, luego si esto no se verifica, no es viable la protección y, ii) la motivación de la terminación de la relación de trabajo, no tuvo como causa las patologías presentadas por el demandante, sino porque materialmente las razones de su contratación habían desaparecido.

Y es que las pruebas calificadas denunciadas solo logran probar la afectación de la salud del

demandante, lo cual le impidió asistir a laborar, más allá de que se hiciera análisis alguno respecto del cargo para el cual fue contratado. Solo se acredita la existencia de una patología de Gonartrosis, más no se probó y no se evidencia la afectación sustancial en sus funciones y el desempeño de sus actividades.

El demandante pretende obtener la protección establecida en la Ley 361 de 1997 bajo el concepto de debilidad manifiesta y la Sala ya ha determinado que ello es equivocado, pues el escenario y marco de protección que establece el artículo 26 de la Ley 361 protege al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, para lo cual se acude a la definición establecida en la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad (CSJ SL 3499-2024).

De este modo es claro para la Sala que la sola existencia de una afectación en salud, o inclusive, la sola deficiencia no es objeto de protección de la Ley 361 de 1997.

Ahora, frente al argumento del actor en punto de la incapacidad, explicó la Corte que ella por sí sola no lo hace beneficiario de la protección contemplada en la Ley 361 de 1997. Sobre el tema, precisó:

El solo hecho de tener una incapacidad no hace procedente la protección pues ello requiere valorar la configuración de los elementos establecidos en la Convención y la Ley estatutaria,

esto es el concepto de discapacidad que exige, además de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, conocida por el empleador, que existan barreras que impidan al trabajador ejercer su labor en igualdad de condiciones con los demás y que esta situación sea conocida o notoria para el empleador (CSJ SL1797-2024).

Para la Sala de Casación Laboral tampoco se demostró que el ad quem se hubiese equivocado en cuanto a que la terminación del vínculo laboral obedeció a una causal objetiva como fue la finalización del proyecto para el cual fue contratado. Ello lo explicó recordando lo dicho por la Sala especializada en diferentes sentencias, entre ellas la SL2746-2024, donde se indicó:

[...] Así, esta Sala en anteriores oportunidades ha establecido que la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no implica que no se pueda finalizar el vínculo laboral a un trabajador con discapacidad, sino que la terminación del contrato debe obedecer a una causa objetiva demostrada [...] (CSJ SL2586-2020, que reitera la CSJSL1360-2018).

Lo expuesto permite a la Sala concluir que, contrario a lo expuesto por la parte activa en este asunto, la Sala accionada hizo importante estudio de las pruebas allegadas al expediente, lo cual permitió adoptar las conclusiones y que llevaron a desestimar el cargo endilgado.

Como se lee de las transcripciones, la Sala accionada, luego del análisis de las pruebas

aducidas por el casacionista, precisó que no se logró derruir dos aspectos fundamentales del fallo de segundo grado: i) que las afectaciones en la salud del trabajador deben impedir sustancialmente el desarrollo de las actividades laborales y, ii) que la terminación de la relación laboral no tuvo origen en las patologías presentadas por el demandante, sino porque materialmente habían desaparecido las razones de su contratación.

En análisis pormenorizado por la Sala accionada de la situación expuesta por el demandante, igualmente condujo a descartar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, referente a la estabilidad laboral del trabajador que se halla en situación de discapacidad, frente a lo cual se precisó que el solo hecho de tener una incapacidad no hacía viable la protección, toda vez que se requiere la valoración de los elementos relacionados con la discapacidad, lo cual se descartó en el plenario.

Otro aspecto igualmente materia de análisis fue la razón para dar por terminado el vínculo laboral, donde quedó demostrado y suficientemente soportado que se dio por una causal objetiva como fue la finalización del proyecto para el que fue contratado el trabajador.

En ese orden, todos los aspectos cuestionados por el actor al interior del proceso laboral, los mismos que cuestiona en la demanda de tutela, fueron debidamente analizados y resueltos en el fallo de casación, razón por la que la petición de amparo queda sin sustento.

Posteriormente, frente al segundo cargo de la demanda de casación atinente con el auxilio

de relocalización, la Sala accionada entró a determinar si el Tribunal Superior erró al determinar si dicho auxilio comprendía un solo pago y no aplicó la norma en los términos indicados en la demanda, en el sentido de si se debía efectuar un pago inicial y otro al momento del regreso del trabajador.

En ese orden, del análisis del reglamento de trabajo, concluyó:

Examinado lo dispuesto en el reglamento de trabajo en el capítulo XXII, artículo 43, basta un simple ejercicio comparativo de la norma en que se fundamenta la demanda y la escogida por el tribunal en contraste con la del reglamento de trabajo, para determinar que se trata de dos normativas distintas, mientras la primera regula expresamente el auxilio de relocalización solicitado, la del reglamento establece las obligaciones propias del empleador conforme los gastos propios que se originan en el ejercicio del poder subordinante o *ius variandi*, dos conceptos distintos.

Mientras el auxilio de relocalización tiene una finalidad específica en relación con el proyecto de expansión y se realiza un pago por una sola vez, la norma del reglamento interno de trabajo regula el pago de gastos razonables por cambio de residencia y traslados, en ejercicio del poder subordinante de la empresa, pues debe mediar la solicitud de aquella.

(...)

En síntesis, con las pruebas denunciadas en el recurso no se debe concluir nada diferente

de lo esgrimido por el juez de segunda instancia, la fuente normativa escogida por el tribunal no se discute y resulta clara en señalar que se trata de un solo pago y cuál es su finalidad, pago que no fue objeto de contradicción en relación con su monto o recibo. Es así como no se logran demostrar los errores de la sentencia de segundo grado.

El punto igualmente fue debidamente estudiado y definido por la Sala de Casación Laboral y, por tanto, inviable resulta su modificación por esta vía.

5. Así las cosas, con facilidad se puede apreciar que se resolvió el asunto de manera razonada, esto es, conforme al estudio pormenorizado del caso, las normas y jurisprudencia aplicables, lo que descarta la intervención del juez constitucional ante la ausencia de vulneración de derechos fundamentales e inobservancia de la configuración de algún requisito específico de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

De tal manera que no puede ahora el demandante, vía tutela, revivir una discusión clara y oportunamente definida al interior del respectivo proceso y por los jueces competentes, so pretexto de la violación de garantías constitucionales que en este particular evento no se configura.

6. Consecuente con lo anotado, se negará el amparo invocado, pues, se itera, la providencia censurada se advierte razonable, desde los puntos de vista probatorio y normativo que regulan la materia producto de debate.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, en Sala de Decisión de Tutela N° 3, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. NEGAR la acción de tutela promovida por Carlos Arturo Hoyos Troncoso.

SEGUNDO: De no ser impugnado, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme lo establece el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERSON CHAVERRA CASTRO

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

This version of Total Doc Converter is unregistered.