



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**PROVIDENCIA:** CONSULTA DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-001-2014-00360-01  
**DEMANDANTE:** JOEL SALINA ARÉVALO  
**DEMANDADA:** COBRE TIRE INTERNATIONAL en liquidación y otro

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, ocho (8) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 5 de abril de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Joel Salinas Arévalo contra Cobre Tire Internacional en liquidación y solidariamente contra Colmena vida y riesgos profesionales.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderada judicial, demanda contra la empresa Cobre Tire Internacional en liquidación y de manera solidaria contra la ARL Colmena Vida y Riesgos Profesionales, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato individual de trabajo a término indefinido entre Joel Salina Arévalo y la empresa Cobre Tire Internacional, que termino por despido injusto.

1.2.- Que se declare que las empresas Cobre Tire Internacional y ARL incumplieron sus obligaciones laborales.

1.3.- Que se condene a las demandadas al pago de los salarios dejados de percibir, pago de aportes a seguridad social, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria o indexación, indemnización plena de perjuicios morales objetivados y subjetivados, e indemnización por pérdida de la capacidad laboral.

1.4.- Que se condene al pago de costas y/o agencias en derecho.

2.- Como fundamento fáctico de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el señor Joel Salina Arévalo celebró contrato de trabajo a término indefinido con Cobre Tire Internacional, ahora en liquidación.

2.2.- Que el demandante laboró desde el 20 de abril de 1999 hasta el 9 de septiembre de 2009, en labores de Técnico Llantero, con un salario promedio mensual de \$1.764.463.

2.3.- Que el 9 de septiembre de 2009, la empresa Cobre Tire Internacional, dio por terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa.

2.4.- Que al momento del despido se encontraba afiliado a la ARL Colmena Vida y Riesgos Profesionales, ante la cual se encontraba en trámite la valoración por pérdida de capacidad laboral.

2.5.- Que el 26 de abril de 2012, la Junta de Invalidez del Cesar le determinó una pérdida de capacidad laboral de carácter profesional del 29.50%.

2.6.- Que la ARL Colmena Vida y Riesgos Profesionales no pagó la indemnización correspondiente por la pérdida de capacidad laboral, y la empresa no le notificó sobre el procedimiento de permiso para despedirlo ante el Ministerio de Trabajo.

2.7.- El 7 de septiembre de 2012 presentó reclamaciones ante las demandadas.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 1 de octubre de 2014, disponiendo notificar personalmente a la empresa Cobre Tire Internacional en Liquidación y a Colmena Vida y Riesgos Profesionales, a fin de que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones de la demanda.

3.1.- Colmena vida y riesgos laborales, se opuso a las pretensiones del escrito inicial, y propuso como excepciones de fondo: i) falta de legitimación en la causa por pasiva, ii) pago, y iii) prescripción.

3.2.- Mediante auto del 16 de junio de 2015, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar designó curador ad litem a la demandada Cobre Tire Internacional en Liquidación, la que una vez posesionada dio contestación a la demanda manifestando no constarle los hechos de la demanda, y atenerse a lo probado.

3.3.- El 15 de noviembre de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.4.- El 25 de octubre de 2017, el operador judicial se constituyó en audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se practicaron las pruebas decretadas, y se escucharon los alegatos de conclusión. El 5 de abril de 2018 se reanudó la audiencia en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

## LA SENTENCIA CONSULTADA

### 4.- La juez de instancia resolvió:

**Primero:** Declarar que entre Joel Salinas Arévalo y la empresa Cobre Tire Internacional en liquidación, en su condición de trabajador y empleador respectivamente existió contrato de trabajo.

**Segundo:** Absolver a la empresa Cobre Tire Internacional en liquidación, de las pretensiones de la demanda presentada por Joel Salinas Arévalo, por las razones que se indicaron anteriormente.

**Tercero:** Declarar probada la excepción de pago de la incapacidad permanente parcial.

**Cuarto:** Absolver a Colmena Vida y Riesgos Profesionales de las pretensiones de condena elevadas por la parte demandante.

**Quinto:** Condenas en costas al actor. Tásense por secretaria, se notificó en estrados a las partes. Se ordenó la consulta de la sentencia proferida, conforme al art 69 CPTSS, ante el Honorable Tribunal Superior de Valledupar- Sala Laboral.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, la incapacidad de origen común, así como la profesional superior a 180 días ininterrumpidos está dispuesta legalmente como justa causa para dar terminado el contrato de trabajo previa autorización del Ministerio de la Protección Social, situación que se encuentra acreditada en este caso, puesto que las testimoniales dieron cuenta de que el actor dejó de ir a trabajar por más de un año a causa de una incapacidad ininterrumpida mayor a 180 días, y las documentales prueban que mediante Resolución 005 del 6 de julio de 2009 el Ministerio de Trabajo autorizó el despido del demandante con fundamento en la causal 15 del CST.

Consideró que el permiso exigido por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se tramitó en legal forma, con observancia del debido proceso, puesto que, se citó al trabajador en las oportunidades que se requerían e inclusive de manera reiterativa acudiendo incluso al edicto para

notificar la decisión final. Agregó que, consta que el demandante instauró acción de tutela contra la Inspectoría del Trabajo, la que le fue negada, empero demuestra que el demandante conoció de la decisión y del trámite de la solicitud de autorización del despido, por lo que con fundamento en ello decidió absolver a la pasiva de las peticiones de condena por concepto de indemnización por despido injusto, ineficacia del despido y todas las elevadas respecto a Cobre Tire Internacional.

Respecto a la demandada Colmena vida y riesgos laborales, señaló que esta administradora cumplió con las obligaciones que le correspondían frente al demandante, y que se acreditó que la ARL Positiva por los mismos hechos de la enfermedad diagnosticada pagó al demandante la suma de \$25.224.519, por lo que no era posible atender un nuevo pago por una misma incapacidad permanente parcial. Así las cosas, determinó que no había lugar a condenar a la administradora por ningún concepto, y declaró probada la excepción de pago propuesta.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 3, literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, en armonía con lo previsto en el artículo 69 de la misma obra procesal, la Sala es competente para atender la consulta de la sentencia de la referencia, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte y obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede a decidir de fondo, como quiera que la sentencia de primer grado, adversa en su totalidad para los intereses del demandante Joel Salina Arévalo, no fue apelada por lo que se dispuso este grado jurisdiccional.

6.- Expuesto lo precedente y en aras de disipar el grado jurisdiccional de consulta previsto en la ley, corresponde a esta Sala determinar si Joel Salina Arévalo fue despedido sin justa causa, y en caso afirmativo,

definir si hay lugar a declarar la ineficacia del despido y condenar a la empleadora al pago de indemnización por despido injustificado y perjuicios; y si corresponde ordenar a la ARL Colmena que pague la indemnización por pérdida de capacidad laboral que pretende el actor.

7.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Este acto se rige por causales determinadas y expresas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen como fin garantizar la legalidad del acto, tal como lo sostuvo la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL 3424-2018:

“(...) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (...) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (...)” Resaltado propio.

Así pues, al momento de analizar las pretensiones del actor Joel Salina Arévalo en el presente asunto, es menester advertir que recaen sobre la presunta ocurrencia de un despido ilegal bajo el argumento de que se encontraba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y que no fue notificado del trámite adelantado ante el Ministerio de Trabajo para obtener la autorización de despido.

7.1.- El artículo 62 del CST establece las justas causas de terminación del contrato de trabajo, dentro de las cuales se encuentra en el literal a numeral 15:

“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.”

El anterior precepto fue analizado por la Corte Suprema de Justicia en proveído SL4181-2022 en el que reitero lo dicho en SL1360-2018, en el que determinó que la Corte Constitucional,

[...] no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviese soportada en esa razón –la limitación– se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador.

Así es que debe ser comprendida la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad. Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.

En relación al aludido precepto establecido en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional también se ha pronunciado, en punto de su exequibilidad, puntualizando que “está vigente y puede generar despidos que eventualmente dejan desempleado a un sujeto que no cuenta con otra prestación del sistema de seguridad social, en efecto, puede ser usada

cuando (i) el trabajador no ha sido calificado, no recupera su capacidad de trabajo y tampoco puede ser reintegrado; (ii), la calificación de pérdida de capacidad laboral es parcial, o el trabajador no cumple los requisitos para acceder a la pensión de invalidez y no puede ser reintegrado. En los dos últimos escenarios, el empleador puede despedir al trabajador con justa causa, siempre que los dictámenes determinen que el trabajador no puede continuar desempeñando sus funciones laborales y el reintegro sea imposible sin que se afecte el cumplimiento de actividades laborales o se ponga en riesgo la integridad del trabajador. Además, esta Corporación observa que varias providencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dan cuenta de la vigencia de la disposición, pues hoy puede ser utilizada como justa causa para terminar unilateralmente el contrato”.

Así las cosas, de conformidad con la jurisprudencia constitucional y laboral se advierte que el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., no proscribe la finalización del contrato de trabajo tratándose de trabajador con incapacidad mayor a 180 días, simplemente exige que su desvinculación cuente con la autorización previa de la Oficina del Trabajo, y que obedezca a uno de los dos supuestos: i) el trabajador no ha sido calificado, no recupera su capacidad de trabajo y tampoco puede ser reintegrado; (ii), la calificación de pérdida de capacidad laboral es parcial, o el trabajador no cumple los requisitos para acceder a la pensión de invalidez y no puede ser reintegrado.

7.2.- Descendiendo al caso sub examine, no existe duda respecto a que la relación laboral inició el 20 de abril de 1999 y finalizó el 9 de septiembre de 2009, fl. 32, así mismo, consta que para la fecha del finiquito aún no se había determinado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, tal como se colige de las comunicaciones enviadas por Colmena vida y riesgos profesionales al demandante, fechadas 25 de agosto de 2011 y 10 de noviembre de 2011, máxime que dicha calificación le fue determinada el 28 de diciembre de 2011, decisión que

le fue puesta en conocimiento al trabajador mediante comunicación del 3 de enero de 2012.

Ahora bien, en relación a la incapacidad por más de 180 días, dicha situación se evidencia con las incapacidades aportadas en el expediente administrativo, fl. 248, así consta que para el 7 de octubre de 2008 ya contaba con 335 días acumulados, situación que se acompasa con los testimonios vertidos en el plenario por José Eduardo David y Francisco Calero Guerra, quienes fueron compañeros de trabajo del demandante y manifestaron que éste tenía más de un año de no ir a trabajar.

Además, consta en el plenario que el 23 de mayo de 2005 la empresa Cobre Tire Internacional, informó al trabajador de la “reubicación laboral” asignada, atendiendo a las recomendaciones efectuadas por la ARP Seguro Social.

Así mismo, se encuentra acreditado que el 20 de junio de 2008, la empresa Cobre Tire Internacional solicitó ante el Inspector de Trabajo de Chiriguaná autorización de despido con justa causa del trabajador Joel Salina Arévalo, trámite en el cual le fue comunicada al actor de la decisión de la autoridad laboral de avocar conocimiento de la solicitud de despido, fl. 186, así mismo, mediante auto del 13 de noviembre de 2008 la misma Inspectora citó al demandante para el 11 de diciembre de 2008 por no haber comparecido el 30 de octubre de esa anualidad, fl. 266, y mediante oficios de la misma fecha le fue realizada la comunicación, la que se constata que fue enviada a través de la empresa 472, que registra el envío de los aludidos oficios al trabajador, fl. 269.

Obra también copia del oficio dirigido al demandante comunicándole la decisión contenida en la Resolución 005 del 6 de julio de 2009 mediante la cual fue autorizado el despido, y la respectiva planilla de correo de la empresa 472 en la que consta el envío, así como copia del edicto fechado 15 de julio de 2009 mediante el cual se cita a las partes a notificarse personalmente, fl. 355.

De conformidad con las documentales, contrario a lo que invoca el demandante en el escrito inicial, se encuentra acreditado que fue informado del trámite adelantado ante la Inspección de Trabajo, máxime que, en el expediente administrativo allegado como prueba al plenario, se indica que el demandante instauró una acción de tutela contra esa autoridad laboral, la que le fue denegada por el Juzgado Promiscuo de Familia de Chiriguaná, fl. 366.

7.3.- De conformidad con el libelo inicial, el actor fundamenta sus pretensiones en el hecho de que al momento del despido se encontraba en procedimiento de valoración por pérdida de capacidad laboral ante la ARL, y en que no fue notificado del trámite de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo.

En relación a dichos tópicos no existe duda de que al momento del finiquito el trabajador aún no contaba con dictamen de PCL, máxime que consta que solo hasta el 26 de abril de 2012 obtuvo determinación del 29,50% de PCL mediante dictamen proferido por la Junta de Invalidez del Cesar, empero dicha situación no es un cortapisa que impida la finalización del contrato de trabajo, siempre que se cumpla con alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del CST, el que en su numeral 15 plantea como justa causa la enfermedad que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, aspecto respecto del cual la Corte Constitucional ha dicho que en el evento en que i) el trabajador no ha sido calificado, no recupera su capacidad de trabajo y no puede ser reintegrado, o cuando ii) la calificación de pérdida de capacidad laboral es parcial, o el trabajador no cumple los requisitos para acceder a la pensión de invalidez y no puede ser reintegrado, aspectos estos que se hacen patentes en el caso que nos ocupa, como quiera que al momento del finiquito el actor contaba con 335 días acumulados de incapacidad, no había sido calificado y por tal razón no podía ser reintegrado, además adviértase que la calificación de PCL que le fue realizada luego de la terminación del vínculo laboral

da cuenta de una pérdida de capacidad laboral parcial, y dado que el porcentaje que le fue determinado es inferior al 50% tampoco da lugar al reconocimiento pensional, por tanto, en este particular caso, es posible la finalización del vínculo laboral.

Ahora bien, como además de encontrarse acreditado el tiempo de incapacidad, la jurisprudencia ha establecido que se requiere autorización del Ministerio de la Protección Social, dicho requisito se encuentra cumplido también, como quiera que el empleador presentó su solicitud de autorización de despido ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Chiriguáná – Cesar, donde una vez avocado conocimiento del asunto le fue comunicado al trabajador del inicio del trámite, tal como consta en las pruebas legalmente allegadas, y si bien no obra prueba de que el actor haya acudido al trámite que se adelantaba en su contra, ello no implica *per se* que la pasiva no pudiera adelantarlo, pues de esperar que el trabajador mutuo propio comparezca al trámite se desnaturalizaría su objetivo, y esto es, que la autoridad de trabajo determine si se encuentran cumplidos o no los supuestos legales que dan origen a la terminación del contrato con justa causa amparada en la ley.

Así las cosas, como los hechos invocados por el demandante no encuentran soporte probatorio que permitan acreditar la presunta transgresión de las normas laborales, de ello deviene que sus pretensiones de declarar un despido injusto con el consecuente pago de condenas indemnizatorias, no puedan salir avantes.

7.4.- En torno a la pretensión de pago de indemnización por la pérdida de capacidad laboral, obra a folio 82 del expediente comunicación No. 14200 del 3 de julio del 2013 suscrita por la Gerente de Indemnizaciones de Positiva Compañía de Seguros, dirigida a la Coordinadora Reservas y Liquidación de Prestaciones Económicas Colmena Vida y Riesgos Profesionales, en donde certifica que “Positiva S.A. (ISS – Seguro Social Riesgos) ha generado pago reconociendo prestación económica a título

de indemnización por incapacidad permanente parcial – IPP al señor Joel Salinas Arévalo, por valor de \$25.224.519, con motivo de enfermedad profesional diagnosticada el día 9 de noviembre de 2004, valor que fue abonado a la cuenta del usuario...”, y a folio 83, obra comunicación fechada 22 de julio de 2013, donde Colmena Vida y Riesgos Profesionales informa al demandante que no procede el pago de incapacidad total y permanente como quiera que ya fue indemnizado por Positiva.

Así las cosas, como el trabajador obtuvo el reconocimiento y pago de la indemnización correspondiente por concepto de la incapacidad que le fue dictaminada, a la luz del artículo 7 de la Ley 776 de 2002, solo tiene derecho al reconocimiento de una indemnización en proporción al daño sufrido, y como esta ya le fue cancelada por Positiva ARL, no hay lugar a imponer una nueva condena por este concepto a la ARL Colmena.

Entonces como la parte interesada, en este caso el demandante no cumplió con su deber de aportar los medios de convicción a fin de acreditar los supuestos de hecho en que fundamenta sus pretensiones, esto es, no demostró que el trámite adelantado al Ministerio de Trabajo le hubiera desconocido su derecho al debido proceso, ni que la pasiva le adeudara el pago de la indemnización por la incapacidad permanente parcial que le fue determinada, sus pretensiones no están llamadas a prosperar, por lo que se impone confirmar la decisión de instancia.

8.- Dado que no existen otros reparos, esta Colegiatura procederá a confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el asunto de la referencia. Sin costas en esta instancia, por tratarse de una consulta.

## **DECISIÓN**

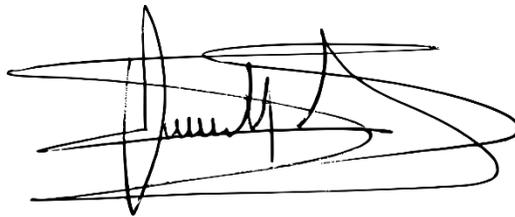
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la

República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 5 de abril de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones expuestas.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado