

**Constancia Secretarial:** incluido el presente asunto en la lista de traslado fijada el 8 de abril de 2021, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del accionante corrieron durante los días 9, 12, 13, 14 y 15 de abril de 2021; mientras que para la contraparte corrieron entre los días 16, 19, 20, 21 y 22 de abril de 2021.

Al revisar el buzón del correo institucional se evidencia que ambas partes dejaron transcurrir en silencio los términos otorgados para alegar en esta sede.

Pereira, 23 de abril de 2021.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

**PEREIRA, ONCE DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTIUNO**

Acta de Sala de Discusión No 119 de 27 de julio de 2021

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el señor JULIO CÉSAR CASTRO RIVILLAS en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira el 19 de febrero de 2020, dentro del proceso que le promueve a la señora SONIA MARÍA SUAREZ PARRA, cuya radicación corresponde al N°66001310500220180051901.

**ANTECEDENTES**

Pretende el señor Julio César Castro Rivillas que la justicia laboral declare que entre él y la señora Sonia María Suárez Parra existió un contrato de trabajo a término fijo que se prolongó entre el 1° de enero de 2018 y el 11 de julio de 2018, devengando un salario variable que en promedio ascendió a la suma de

\$2.059.871. Con base en ello, aspira que se condene a la demandada a cancelar lo correspondiente al salario que se causó entre el 1° y el 11 de julio de 2018, las comisiones por ventas, así como las prestaciones sociales y vacaciones generadas en toda la relación contractual, la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 al haber sido despedido estando incapacitado, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST y las costas procesales a su favor.

Refiere que: suscribió contrato de trabajo a término fijo por seis meses con la señora Sonia María Suárez Parra el 1° de enero de 2018, desempeñando a partir de ese momento el cargo de administrador del supermercado el cafetal de su propiedad; la asignación mensual pactada consistió en un salario básico de \$1.800.000 más las comisiones por cumplimiento de objetivos de crecimiento en ventas; en el mes de mayo de 2018 presentó algunos quebrantos de salud que lo llevaron a ser valorado por medicina general, arrojando como diagnóstico hernia inguinal y lesiones de hombro y cadera; el médico tratante ordenó intervención quirúrgica en lo concerniente a la hernia inguinal y fisioterapias para tratar las otras lesiones; el 25 de junio de 2018 se llevó a cabo la cirugía, prescribiéndosele incapacidad por un término inicial de 15 días y cita de control postoperatorio para el 12 de julio de 2018; en ese periodo, más precisamente el 1° de julio de 2018, mientras estaba incapacitado, el contrato de trabajo se prorrogó por otros seis meses, por lo que, una vez finalizó la incapacidad el 9 de julio de 2018, se reintegró a su lugar de trabajo el día siguiente; ese mismo día, la señora Sonia María Suárez Parra le notificó que daba por terminado el contrato de trabajo a partir del 11 de julio de 2018; el 12 de julio de 2018 asistió a la valoración postoperatoria y en razón a las molestias que aun presentaba, lo incapacitaron por 5 días más.

El 16 de julio de 2018, la empleadora, con el fin de liquidar correctamente el contrato de trabajo, le pidió que tramitara lo concerniente a sus incapacidades, diligencia que a pesar de no corresponderle, gestionó, remitiéndole posteriormente

los soportes; no obstante, la señora Suárez Parra a la fecha de presentación de la demanda le adeuda las sumas solicitadas en la acción.

En torno a la suma base para la liquidación de lo adeudado, sostiene que en la relación laboral debió recibir por concepto de comisiones por aumento de ventas la suma de \$1.559.224, que sumado al salario básico de \$1.800.000, arroja un salario promedio equivalente a \$2.059.871.

Al dar respuesta a la acción -pag.65 a 78- la señora Sonia María Suárez Parra manifestó que, si bien existió un contrato de trabajo entre ella y el demandante dentro de las fechas referenciadas anteriormente, la verdad es que el mismo no fue a término fijo, como lo expone el actor, sino verbal y a término indefinido, explicando que la modalidad pactada obedeció a que el cargo desempeñado por el accionante era de dirección, confianza y manejo; razón por la que tachó el documento que contiene el supuesto contrato de trabajo a término fijo, al no haber sido rubricado por ella.

En cuanto a las pretensiones condenatorias, sostiene que el 28 de julio de 2018 suscribió contrato de transacción con el demandante, en el que se le canceló la suma de \$4.955.875 que cubre la totalidad de los derechos causados por el trabajador en la relación laboral (salarios, comisiones, prestaciones sociales, compensación por vacaciones e indemnizaciones), razón por la que no se le adeuda suma alguna derivada del contrato de trabajo. Por los motivos expuestos se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó *“Transacción”, “Pago total de la obligación y cobro de lo no debido”, “Desistimiento expreso del demandante respecto a acciones judiciales laborales”, “Mala fe del demandante”, “Operancia del principio de inescindibilidad de la norma (artículo 127 del código sustantivo del trabajo), respecto del deber de la habitualidad de pagos de “comisiones” para que aquellos se constituyan como factor salarial” e “Inexistencia del derecho a la aplicación de la sanción moratoria respecto de la liquidación definitiva”*.

En sentencia de 19 de febrero de 2020, la funcionaria de primer grado, recordando que estaba por fuera de toda discusión la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, abordó lo concerniente a la modalidad contractual, concluyendo que aquel fue verbal a término indefinido, por cuanto el documento con el que se pretendía acreditar que la relación era a término fijo por seis meses, no tiene fuerza vinculante al no estar suscrito por la empleadora Sonia María Suárez Parra, tal y como lo aceptó el propio actor en el interrogatorio de parte, agregando que no era posible aceptar que haya sido suscrito por su contador Wiston Erick Duque Zapata en representación de la empleadora, por cuanto el señor Duque Zapata en su testimonio sostuvo que cuando firmaba un documento en el que no estaba su antefirma, siempre deja constancia que firma por poder, aseveración que también fue corroborada por el accionante en el interrogatorio de parte; evidenciándose que el documento puesto en conocimiento del despacho no contiene esa constancia y por tanto, como lo había dicho previamente, no le otorgo el valor probatorio pretendido por la parte actora.

A continuación, sostuvo que en el plenario no quedó probado que entre las partes se haya pactado como parte del salario comisiones, razón por la que determinó que el salario mensual devengado por el actor durante toda la relación laboral fue equivalente a \$1.800.000.

Posteriormente, respecto a las acreencias laborales solicitadas, sostuvo que al plenario fue allegada la transacción suscrita entre las partes el 28 de julio de 2018, en la que consta el pago de los derechos derivados del contrato de trabajo a favor del actor, las cuales no vulneran sus derechos mínimos; quedando demostrado con ese documento también, que al demandante se le canceló una suma por concepto de indemnizaciones, entendiendo la *a quo* que con ese valor quedaron cubiertas todas aquellas sumas que se hubieren podido generar por ese concepto, lo que la llevó a concluir que dentro de ese rubro quedaron cubiertas las indemnizaciones que solicita el demandante en el libelo introductorio, lo que hace innecesario abordar los temas concernientes al despido sin justa causa y el estado

de salud del actor que podía generar a su favor la indemnización de la Ley 361 de 1997.

Respecto a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, manifestó que a pesar de que la empleadora se demoró unos días en cancelar efectivamente los derechos que le correspondían al trabajador, la verdad es que es omisión esta desprovista de un interés en perjudicar al actor, razón por la que, al encontrar su accionar de buena fe, la exoneró también de esa pretensión.

De acuerdo con las razones expuestas, negó la totalidad de las pretensiones elevadas por la parte actora y la condenó en costas procesales a favor de la demandada.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora sostuvo que la *a quo* hizo una equivocada valoración probatoria, por cuanto le dio plena credibilidad a lo referido en sus narraciones a los testigos oídos por petición de la parte demandada, pero dejó a un lado lo expresado por el propio accionante, Julio César Castro Rivillas, quien de manera clara, consistente y coherente explicó los pormenores que rodearon su relación laboral con la señora Sonia María Suárez Parra; considerando inexplicable que, como lo sostuvo la falladora de primera instancia, se hubiese pactado entre las partes un contrato verbal a término indefinido.

En cuanto al supuesto contrato de transacción, realmente ese documento, a pesar de tener ese rótulo, no cuenta con las características para erigirse como tal, por cuanto en él lo que se hizo fue reconocerle al trabajador las sumas que se le adeudaban por los servicios prestados a favor de la señora Suárez Parra, en otras palabras, se le hizo entrega de las sumas que debían cancelársele como producto de lo acontecido dentro de la relación laboral.

Así mismo, estima que la sentenciadora de primer grado no tuvo en cuenta que el trabajador, para el momento en que se produjo su despido, se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, al encontrarse convaleciente, después de haberse finalizado la incapacidad que le fue otorgada después de ser intervenido quirúrgicamente.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes no hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en esta sede.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

***¿Cuál fue la modalidad contractual que rigió el contrato de trabajo entre el señor Julio César Castro Rivillas y la señora Sonia María Suárez Parra?***

***¿Le asiste razón al apoderado judicial de la parte actora cuando afirma que el supuesto contrato de transacción que se suscribió entre las partes no tiene esa connotación, sino que se trató simplemente de la liquidación que por derecho le correspondía?***

***¿Se encontraba el señor Julio César Suárez Parra amparado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 para el momento en que finalizó el contrato de trabajo con la señora Sonia María Suárez Parra?***

Antes de resolver la instancia, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

**CUÁL ES EL CONCEPTO ACTUAL DE DISCAPACIDAD.**

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigor de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).

En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.

Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por *discapacidad*, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al

criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1º de la última ley mencionada determina que:

“**Artículo 2º. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

**1. Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia SL3723 de 2 de septiembre de 2020, recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no lo es respecto a cualquier tipo de limitación o discapacidad, sino ante aquella que se estima relevante al reducir sustancialmente las posibilidades del trabajador de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él; razón por la que decidió aclarar que en este tipo de casos se debe usar el término **discapacidad relevante**, con el objeto de identificar a la persona cobijada legalmente por la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, el concepto genérico de “discapacidad relevante” deja un margen muy amplio de subjetividad para su aplicación, sin embargo, la Sala de Casación en sentencia SL711-2021 radicado 64605, precisó su uso y entendimiento de la siguiente manera:

“En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

A lo anterior hay que agregar, como se mencionó en líneas precedentes, que efectivamente el Estado ha honrado sus compromisos internacionales ajustando su legislación y ampliando las garantías para dicha población en diversos campos, de lo cual puede mencionarse la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tuvo como propósito *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”*, dando aplicación a la Ley 1346 de 2009, que se itera, incorporó al orden interno la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, y concretamente, en materia del derecho al trabajo, esto es, la posibilidad de acceder en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, alguna forma digna de empleo y formación, en el art. 13 impuso obligaciones principales en el ejecutivo, y

secundariamente en el sector privado, para seguir estimulando la vinculación laboral de dichas personas.

Pero ello no significa, que por lo menos, durante el período que estuvo vigente el D. 2463 de 2001, con la incorporación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hayan quedado derogadas tácitamente las anteriores normas, pues contrario a creer que esos estatutos fueran antagónicos, incompatibles o restrictivos con respecto a las garantías traídas por el convenio internacional, los mismos se ajustan a sus conceptos, con mayor razón, si el literal e) del preámbulo claramente reconoce *“que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*, es decir, que no se mantiene estático, y depende de un contexto social, por cuanto la discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente.

Claro, los literales a y b del art. 4 de la Convención le exigen a los Estados partes, adoptar medidas legislativas tendientes a modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; igualmente, el art. 27 a efectos de promover el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, exige que se prohíba la discriminación en la diferentes etapas –selección, contratación y empleo- y promover su continuidad; además de

que puedan ejercer los derechos laborales y sindicales, pero nada de ello se contraviene, por el hecho de que se identifique en forma particular y objetiva unos rangos de protección, para hallar con certeza a personas con discapacidad, y no simplemente cualquier limitación a afectación a la salud que no pueda encajar allí.

A este punto debe adicionalmente recordarse que, aunque el Decreto 2463 de 2001, estuvo vigente hasta el año 2013, el instrumento establecido para la calificación de la discapacidad, previsto en el Decreto 917 de 1999, mantuvo su vigencia hasta la expedición del nuevo Manual de Calificación de Invalidez, expedido mediante el Decreto 1507 de 2014, el cual derogó expresamente el anterior, conforme lo previó el artículo 6 de esta última normativa reglamentaria. Así las cosas, es meridianamente claro que, a partir de dicha norma, la valoración de la discapacidad debe realizarse, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme lo establece el inciso 2 del artículo 2 del último de los citados decretos.

Además, hacia esa identificación ha ido la legislación, a partir de la integración al orden jurídico interno de la citada Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues basta con solo verificar el art. 2° del D. 1507 de 2014, la Circular 009 de 2017 de la Superintendencia Nacional de Salud, la Resolución 583 de 2018, modificada por la Resolución 246 de 2016 del Ministerio de Salud, y últimamente, la Resolución 113 de 2020, para hacerse una idea, que para verificar la discapacidad de una persona existen unas reglas y unas categorías o denominadas discapacidades avaladas por el ordenamiento jurídico: discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, sordoceguera, discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial y discapacidad múltiple, con sus respectivos grados, según lo desarrollan las Resoluciones del Ministerio de Salud.

La mención de tales regulaciones, sólo para indicar que las personas con discapacidad, a partir de la renovación normativa por cuenta de los compromisos internacionales del Estado, buscan identificar con precisión alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, que es la definición concreta de la Convención y las normas que lo incorporaron al orden jurídico interno - que en realidad dificulte la prestación del servicio, es decir, una afectación relevante al estado de salud que impida el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo el trabajador, y de esa manera ser objeto de protección en el empleo.

Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, aunque no es cierto lo que adujo la censura, sobre la omisión del Tribunal en referirse a los grados de limitación previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, dado que el sentenciador sí mencionó ese aspecto al hacer alusión a la sentencia de la CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, en la que la Sala explicó las clases de limitación que se deben acreditar en el beneficiario de la protección, acorde con dicha norma, se equivocó al indicar que esa clasificación no es impedimento para aplicar la protección a especiales situaciones de salud que no estén allí, pero que también imposibilitaban el desarrollo normal de las labores, pues como se explicó, para la jurisprudencia de la Sala, no es cualquier clase de limitación, sino aquella que sea significativa, la cual ha sido fijada por el legislador, a partir del 15%, concebida como moderada y, por tanto, como un factor objetivo de verificación por parte del operador judicial.

## **EL CASO CONCRETO**

### **Modalidad del contrato de trabajo.**

Sostiene el apoderado judicial de la parte actora, que el contrato celebrado entre el señor Julio César Castro Rivillas y la señora Sonia María Suárez Parra entre el 1° de enero de 2018 y el 11 de julio de 2018, fue a término fijo, tal y como consta en el documento arrimado con la demanda -pag.14 a 17 del expediente digitalizado-

Frente al referido documento, la señora Sonia María Suárez Parra, al dar respuesta a la acción -pag.65 a 78-, se opuso a su valor probatorio, manifestando que la firma que allí se plasma no es la suya, señalando concretamente que *“bajo ninguna prerrogativa firmó y aceptó el contenido del documento en calidad de empleadora”*.

Tal postura fue ratificada por la demandada al absolver el interrogatorio de parte, en el que adicionalmente manifestó que esa parecía ser la firma del señor Wiston Erick Duque Zapata, contador que ella tiene contratado para temas tributarios y de liquidación de los contratos de trabajo, pero a quien nunca facultó para suscribir contratos de trabajo a su nombre; agregando que, en el establecimiento de comercio de su propiedad, supermercado el cafetal, existe personal administrativo y operativo, afirmando que, para los primeros, dentro de los que se encontraba el demandante en su calidad de administrador, los contratos son verbales a término indefinido, mientras que los segundos, esto es, los operativos, tenían contratos de trabajo a término fijo.

Con el objeto de dieran luces sobre ese y otros aspectos, fueron escuchados los testimonios de Wiston Erick Duque Zapata, Yein Alejandra Pinto Soto y María Yeimy Quintero Laserna, y se recibió el interrogatorio de parte del señor Julio César Castro Rivillas.

Respecto al referido documento, el señor Wiston Erick Duque Zapata, una vez le fue exhibido, manifestó que en efecto esa parecía ser su firma, manifestando que le parecía muy extraño que su rúbrica estuviese estampada en ese documento, ya

que él no es la persona encargada de vincular contractualmente a los trabajadores del supermercado el cafetal de propiedad de la señora Suárez Parra, sino que su actividad es la de llevar la contabilidad del establecimiento de comercio y realizar las liquidaciones de los contratos de trabajo que le pida su propietaria, señalando adicionalmente que cuando firma documentos en los que aparece la antefirma de una persona diferente a él y ha sido facultada por esa persona, su rúbrica siempre va acompañada de la sigla PP, que significa que firma por poder, leyenda que no aparece en este documento en el que aparece la antefirma de la señora Sonia María Suárez Parra.

En lo concerniente a ese aspecto, el señor Julio César Castro Rivillas al absolver el interrogatorio de parte, aceptó que en efecto la rúbrica estampada en ese contrato de trabajo no era la que correspondía a la señora Sonia María Suárez Parra, pero que si era la del señor Wiston Erick Duque Zapata, contador de la demandada y del supermercado el cafetal, expresando que al contador si lo facultaban para suscribir documentos en representación de la señora Suárez Parra por poder.

Frente al tema, las restantes testigos, Yein Alejandra Pinto Soto y María Yeimy Quintero Laserna, secretaria y tesorera respectivamente del supermercado el cafetal, sostuvieron de manera espontánea, clara y sin pretender beneficiar con sus dichos a ninguna de las partes, que el personal que presta sus servicios en ese establecimiento de comercio es de dos tipos, el administrativo y el operativo, informando que dentro del personal administrativo se encuentran el administrador (cargo que ejerció el demandante), la secretaria, la tesorera y el jefe de bodega, quienes son vinculados a través de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, mientras que todo el personal operativo es vinculado por medio de contratos de trabajo a término fijo.

Al valorar los testimonios de las personas referenciadas anteriormente, en conjunto con los interrogatorios de parte absueltos por el señor Julio César Castro

Rivillas y la señora Sonia María Suárez Parra, no existe duda en que el documento visible en las páginas 14 a 17 del expediente digitalizado, en el que aparece la antefirma de la demandada, no fue firmado por ella, pero al parecer, si fue suscrito por su contador Wiston Erick Duque Zapata, sin embargo, esa situación en principio no descarta que el documento carezca de validez o que no tenga fuerza vinculante respecto de la empleadora, pues como lo sostuvo el contador, hay eventos en los que él suscribe documentos que obligan a otras personas, en este caso a la señora Suárez Parra, pero en aquellos casos deja expresa constancia que lo hace por poder, tal y como también lo reveló el señor Castro Rivillas en el interrogatorio de parte.

No obstante, al revisar nuevamente el referido documento -pag.14 a 17- no se evidencia que el mismo cumpla con la condición expuesta por el testigo Duque Zapata y por el demandante Julio César Castro Rivillas, pues en primer lugar la firma del contador, estampada sobre la antefirma de la señora Sonia María Suárez Parra, no aparece con la sigla PP (por poder) que siempre acompaña los escritos en los que actúa bajo esa facultad, y adicionalmente porque no existe ninguna prueba que determine que la demandada le otorgó esa facultad al señor Wiston Erick Duque Zapata para obligarla contractualmente frente al señor Julio César Castro Rivillas; razones por las que no resulta dable otorgarle a ese documento el valor probatorio pretendido por la parte actora y por lo tanto el mismo carece de fuerza vinculante respecto de la demandada Suárez Parra.

Conforme con lo explicado y de acuerdo con lo expresado por la totalidad de los testigos, lo que quedó demostrado es que el contrato de trabajo que unió al señor Julio César Castro Rivillas con la señora Sonia María Suárez Parra, para desempeñar el cargo de administrador del supermercado el cafetal, fue verbal a término indefinido, como ocurría con la totalidad de los trabajadores que componían el personal administrativo del establecimiento de comercio; como acertadamente lo determinó la falladora de primera instancia.

### **Validez del contrato de transacción.**

En la página 79 del expediente digitalizado, fue allegado por parte de la empleadora documento emitido el 28 de julio de 2018 que aparece rotulado con el nombre de la accionada y su número de identificación tributaria, observándose a continuación el reconocimiento y pago de una serie de emolumentos derivados del contrato de trabajo a término indefinido que unió a las partes y que fue finalizado sin justa causa a partir del 11 de julio de 2018, el cual se encuentra suscrito por las partes, y en él se determina por parte de ellos que *“Las partes por mutuo acuerdo declaran expresamente que transigen cualquier acreencia laboral, bien sea ciertas o inciertas tales como salarios, prestaciones sociales, bonificaciones, indemnizaciones, aportes al sistema de seguridad social y demás pretensiones que pudieran derivarse de esa relación contractual”*.

Frente a ese documento, el señor Julio César Castro Rivillas, al absolver el interrogatorio de parte aceptó su contenido, explicando que las sumas que allí aparecen relacionadas fueron canceladas a satisfacción, explicando a renglón seguido que los conceptos allí reportados obedecen al pago de la liquidación del contrato de trabajo, junto con la indemnización por despido sin justa causa y unas bonificaciones, señalando frente a este último aspecto, que él no devengó comisiones, sino que al iniciar el contrato de trabajo pactó con la señora Sonia María Suárez Parra que el salario estaría compuesto por una suma fija de \$1.800.000 que se complementarían con una bonificación que, como había quedado claro entre ellos, no tenía ninguna connotación salarial.

En ese sentido, la totalidad de los testigos, quienes prestan sus servicios como contador, tesorera y secretaria del establecimiento de comercio de propiedad de la señora Sonia María Suárez Parra sostuvieron que una vez tuvieron conocimiento de que la empleadora había decidido dar por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa, ella le ordenó al señor Wiston Erick Duque Zapata realizar la liquidación que por Ley le correspondía, sin embargo, en un primer momento el

actor no estuvo de acuerdo porque esa liquidación no comprendía su bonificación, motivo por el que ella, la empleadora, y el trabajador, tuvieron una charla, sin que conozcan cuales fueron los pormenores de la misma, que llevaron a la señora Suárez Parra a decirle al contador que tuviera en cuenta la bonificación; señalando el propio Winston Erick Duque Zapata en su testimonio, que procedió a incluir ese rubro, además de cancelársele todo lo que por Ley le correspondía, junto con la indemnización por despido sin justa causa.

Al verificar el contenido del documento y lo referido por los testigos, en particular lo expuesto por el señor Wiston Erick Duque Zapata, responsable de las liquidaciones de los contratos de trabajo en el establecimiento de comercio de propiedad de la señora Suárez Parra, no queda duda en que entre las partes no existió un contrato de transacción, sino que se canceló lo que por ley le correspondía al demandante, esto es, las prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones y la indemnización por despido sin justa causa; sumas que cubren la totalidad de los valores que se generaron por esos conceptos dentro de la relación laboral que existió entre el señor Castro Rivillas y la señora Suárez Parra entre el 1° de enero de 2018 y el 11 de julio de 2018; por lo que a pesar de que no se trató de una transacción, la verdad es que la empleadora cumplió con las obligaciones que se derivaron de esa relación laboral.

Así las cosas, si bien no se le adeuda suma alguna por los conceptos relacionados líneas atrás, al no haber existido un verdadero contrato de transacción, no es posible considerar que quedó saldada cualquier indemnización que hubiere surgido a favor del accionante, lo que abre paso a que se analice la viabilidad de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, solicitada por la parte actora en el libelo introductorio.

**Sobre el estado de salud en el que se encontraba el actor para el 11 de julio de 2018 cuando fue despedido sin justa causa.**

Asegura el apoderado judicial de la parte actora que el señor Julio César Castro Rivillas se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 para el momento en que la empleadora decidió dar por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa el 11 de julio de 2018.

Frente a ese punto, es pertinente recordar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que el dictamen emitido por las entidades de la seguridad social no es la prueba “calificada y exclusiva” para determinar la disminución de la capacidad laboral, el origen de la calificación y la fecha de estructuración de la misma, pues dicha prueba realmente es un experticio que la ley estableció que fuera practicado por unos determinados entes, sin que constituya en si una prueba solemne; postura que fue reiterada en sentencia SL11411 de 2 de agosto de 2017 en un caso en el que se pretendía precisamente el reconocimiento de la garantía dispuesta en la Ley 361 de 1997, en donde concluyó: *“De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.”*

Al verificar el contenido de las pruebas allegadas al plenario, se advierte que no obra en el expediente experticio emitido por alguna entidad de la seguridad social que acredite el padecimiento por parte del actor de deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales que le impidiesen su participación laboral y ante la sociedad en las condiciones referidas anteriormente; por lo que, dando aplicación a la jurisprudencia emitida por la Sala de Casación Laboral, corresponde evaluar las pruebas incorporadas al proceso con la finalidad de determinar si el actor se encontraba en estado de discapacidad relevante para la fecha en que fue finalizado sin justa causa el contrato de trabajo.

Al revisar la historia clínica aportada al proceso -pag.19 a 38 del expediente digitalizado- se observa que el señor Julio César Castro Rivillas es valorado por medicina general el 13 de diciembre de 2017, al sentir **un leve dolor ocasional en la parte inguinal derecha**, por lo que una vez auscultado, el profesional de la salud que lo atiende le diagnostica hernia inguinal unilateral derecha, motivo por el que posteriormente, el 15 de marzo de 2018 se autoriza cirugía de herniorrafía inguinal derecha, previos exámenes prequirúrgicos.

Una vez realizados los exámenes prequirúrgicos, que no arrojan alteraciones, se programa la cirugía para el 25 de junio de 2018 a las 2:00 pm, misma que es llevada a cabo con total éxito, al no haberse presentado complicaciones, recomendándose aplicar hielo envuelto sobre la zona intervenida y prescribiéndosele quince (15) días de incapacidad, los cuales vencieron el 9 de julio de 2018.

En control de 12 de julio de 2018, se determina que aún existe dolor inguinal derecho controlado con analgésicos, manifestándosele que debe continuar tomando acetaminofén.

De la historia clínica adosada al plenario, no queda duda en que, antes de iniciar el vínculo laboral con la señora Sonia María Suárez Parra el 1° de enero de 2018, el señor Julio César Castro Rivillas fue valorado el 13 de diciembre de 2017 por medicina general, en donde se le hizo el diagnóstico referido anteriormente, esto es, hernia inguinal unilateral derecha, sin embargo, como puede verse, esa situación de salud no le impidió su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, tanto en sus actividades laborales como en su desempeño ante la sociedad, pues a pesar de ese padecimiento el actor pudo obligarse como administrador del establecimiento de comercio de propiedad de la demandada entre el 1° de enero de 2018 y el 11 de julio de 2018; pues como el propio paciente lo manifestó antes de ser intervenido quirúrgicamente y que lo llevó a consultar por medicina general, el dolor en esa zona era **leve y ocasional**;

situación que demuestra que, aun con independencia de que en el expediente no aparezca prueba alguna de que el actor tenga una pérdida de capacidad laboral de por lo menos el 15%, en realidad, el señor Castro Rivillas no era una persona en estado de **discapacidad relevante** para el 11 de julio de 2018 cuando se dio por finalizado el contrato de trabajo por parte de la empleadora Sonia María Suárez Parra, motivo por el que no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; al punto que el actor, no tuvo ningún inconveniente para incorporarse nuevamente a la fuerza laboral como administrador del Supermercado Super Mio en la ciudad de Florencia (Caquetá), tal y como lo informó en el interrogatorio de parte; motivo por el que no hay lugar a reconocer a su favor la indemnización establecida en la norma relacionada anteriormente.

En el anterior orden de ideas, se confirmará por los motivos aquí expuestos la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 19 de febrero de 2020.

Sin costas en esta instancia, pues a pesar de que el resultado del proceso no varió, lo cierto es que el apoderado judicial de la parte actora tenía razón cuando en el recurso de apelación sostuvo que el documento en el que se le liquidó el contrato de trabajo a favor del actor no era realmente un contrato de transacción.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**CONFIRMAR** la sentencia recurrida.

Sin costas en esta sede.

Notifíquese por estado y comuníquese a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada  
SALVO VOTO PARCIALMENTE

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrada  
ACLARO VOTO

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

**Firmado Por:**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 1 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Firma Con Salvamento Parcial De Voto**

**German Dario Goez Vinasco  
Magistrado  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**8710406910fbdbef723ea46f53e1c66daa2192dd7a11a5d67f79f3d9fab6f845**

Documento generado en 11/08/2021 07:08:54 AM