



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL  
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz**

Acta número: 015

Audiencia número: 157

En Santiago de Cali, a los once (11) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación propuesto contra la sentencia número 223 del 08 de julio de 2021 de proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO contra CLOROX DE COLOMBIA S.A.

**ALEGATOS DE CONCLUSION**

El apoderado de la parte actora al formular alegatos de conclusión ante esta instancia judicial expone que tanto el señor Pérez Jaramillo como sus compañeros de trabajo asistieron a la reunión en el Hotel Intercontinental de manera obligatoria y con engaños por parte del empleador, donde les anunciaron el cese de actividades a partir del 28 de junio de 2019. Considerando que el actor al suscribir la transacción que puso fin al contrato laboral no fue de manera libre, censurando el por qué no se aviso con anticipación la terminación del contrato, donde el actor no pudo recibir acompañamiento, por lo tanto, se trató de una decisión unilateral por parte del empleador, quien además omitió solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para cancelar los contratos de los trabajadores. Considerando que el demandante fue inducido en error, lo que conlleva la nulidad del acuerdo transaccional.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO  
VS. CLOROX DE COLOMBIA S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00009-01

De otro lado, el apoderado de CLOROX DE COLOMBIA S.A., hace referencia a no haberse demostrado el fuero de estabilidad reforzada por razones de salud del demandante. Además, de que no se avizora la configuración de vicio del consentimiento que lleve a declara nulo el acto de transacción. Solicitando sea confirmada la providencia de primera instancia.

A continuación, se emite la siguiente

### **SENTENCIA No. 0138**

Pretende el demandante se declare la nulidad o ineficacia de la transacción suscrita entre el actor y la sociedad demandada, el 28 de junio de 2019. Que se declare que el demandante al momento de terminar la relación laboral estaba amparado por estabilidad laboral reforzada. Que se ordene a la entidad demandada a reintegrar al demandante a un cargo igual o de mejor categoría al que éste desempeñaba, con el pago de los salarios causados y dejados de percibir, desde el 29 de junio de 2019, así como el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social integral, pago de los parafiscales, indemnización por no pago oportuno de las cesantías causadas desde el 29 de junio de 2019 y la moratoria por no pago de las prestaciones sociales causada a partir del 29 de junio de 2019. Reclama además el pago de la indemnización ordinaria y total de perjuicios y la indexación.

En sustento de esas peticiones anuncia el actor que nació el 25 de diciembre de 1972.

Que la entidad demandada es una compañía multinacional, especializada en la fabricación y comercialización de productos de aseo y desinfección y en Colombia esta organizada como una sociedad anónima, pero controlada por The Clorox Company.

Que el demandante se vincula con la entidad demandada laborando desde el 26 de diciembre de 1994 al 28 de junio de 2019, mediante contrato de trabajo a término indefinido, ocupando



el cargo de Operario de Producción, pero que hacía varios oficios, como era llenar cojines, auxiliar de almacén, auxiliar en organizar inventarios, encargado de entrega de materiales a la plante, proveedores y en ocasiones debía dispensar fragancias para fabricación. Cumpliendo un horario de lunes a sábado de 6 a.m. a 2 p.m.. Que su jefe inmediato fue el señor William Ocampo, quien se desempeñaba como Gerente de Planta. Que el último salario devenido era de \$1.527.386, el que podía aumentar de acuerdo al tiempo suplementario laborado.

Que el 21 de mayo de 2019 el demandante sufrió un accidente de tránsito, lo que le generó una incapacidad inicial de 10 días, pero que le desencadenó problemas de manguito rotador. Estuvo en tratamiento con terapias de recuperación y actualmente está en proceso de calificación de invalidez.

Que la entidad demandada organizaba sus metas en períodos de 12 meses, contados de junio a junio, razón por la cual organizaba reunión con todos los empleados para el mes de junio, donde se hacía un balance general y se comunicaba las metas del próximo período.

Que el 28 de junio de 2019 el demandante y otros compañeros fueron citados por el empleador a una reunión en el Hotel Intercontinental de Cali, donde tenía como objeto recibir el informe del año anterior, realizar el inventario y comunicar nuevas metas. Que al ingresar el actor, encontró que había un gran número de abogados, quienes les informaron que debían de pasar a los cubículos a recibir información, y la que se le dio al actor era que la compañía estaba sufriendo graves problemas económicos y que se veían en la obligación de cerrar la planta de Cali. Donde los trabajadores, entre ellos el señor PEREZ JARAMILLO debían de suscribir un acuerdo de transacción para terminar la relación laboral y recibir un monto por concepto de liquidación.

Afirma el actor que nunca se les había comunicado a los empelados sobre la situación económica de la compañía, ni mucho menos la intención de cerrar la planta y despedir al personal.

Que ya en el cubículo al actor no se le permitió preguntar, negociar, tomarse el tiempo para considerar las opciones o buscar algún tipo de asesoría legal. Pero al contrario fue presionado para que suscribiera el documento presentado y se aseguraron de que el demandante al momento de retirarse del hotel no tuviera contacto con los demás empleados.



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO  
VS. CLOROX DE COLOMBIA S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00009-01

Que se vislumbra una coacción a la voluntad del demandante, un vicio en el consentimiento, porque no tuvo otra alternativa que firmar el acuerdo redactado por la compañía, ni pudo acudir al concepto de un abogado para asesorarse. Porque la decisión ya estaba tomada por parte de los funcionarios de la demandada y los trabajadores lo único que podían hacer era firmar y recibir el monto que les ofrecían por concepto de liquidación. Que en el caso del actor fue la suma de \$41.115.886.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

La empresa CLOROX DE COLOMBIA S.A. da respuesta a la demanda se opone a las pretensiones, argumentando que la operación de Cali se encontraba pasando serias dificultades financieras y debido al cese de operación se decidió cerrar la planta que conllevaba el reconocimiento de la indemnización del artículo 64 del CST. Que no ostante acudiendo a un gesto de buena fe y agradecimiento por los servicios prestados por el actor, se le ofreció terminar el contrato laboral de mutuo acuerdo, reconociendo además de las prestaciones sociales, una suma no salarial de carácter transaccional equivalente al valor de la indemnización por despido sin justa causa más un valor superior diez millones de pesos. Suma que estaba compuesta por 5 meses adicionales de salario y el equivalente a 6 meses de contribuciones a la seguridad social. Sin que la voluntad del actor estuviese viciada de manera inmediata, sino que el vicio en la voluntad se presenta una vez terminado el dinero que le pagaron en ese momento. Además, que en el proceso no hay prueba si quiera sumaria que demuestre la existencia de la estabilidad laboral reforzada, ni hay prueba de la ocurrencia del accidente laboral que alega el demandante.

Propone las excepción previa de cosa juzgada y la misma como de mérito, además, las que denominó: cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación y la genérica.

El juzgado de conocimiento al celebrar la audiencia de que trata el artículo 77 del CPL y SS, decide resolver la excepción previa como de fondo (pdf 20)



## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

El proceso se dirime con sentencia, mediante la cual la operadora judicial declara probada la excepción de cobro de lo no debido, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones.

Para arribar a esa conclusión, la A quo determinó que el empleador no conocía de incapacidades ni restricciones que pudieran inferir una estabilidad laboral, donde el mismo demandante al absolver el interrogatorio de parte, éste aceptó que a la terminación del contrato laboral no informó de su situación de salud.

En la demanda no se indica claramente que vicio del consentimiento existió, y al estudiar el dolo, consideró que éste no estuvo presente porque al ver el pago al trabajador esta la indemnización, el pago de los derechos laborales y una suma adicional, por lo tanto, no se puede predicar que hubo mala fe y afectar derecho mínimos del trabajador con el acuerdo transaccional. En cuanto al error, no siempre vicia el consentimiento, donde pretendió el demandante expresar que no entendía que se le estaba pagando, pues para él era claro que el contrato se iba a terminar, porque el sabía que la firma de ese documento conllevaba la terminación del vinculo laboral, el hecho de no saber cómo era la formula de vacaciones y cesantías, es por eso que no estuvo bien, pero la consecuencia del pacto, la entendía el actor, por ello no había un error que no le permitiera conocer el acto, Tampoco hay fuerza, que se acredita con la declaración de parte y los declarantes, donde los testigos tienen intereses en que el proceso salga adelante, por lo tanto se pone mayor rigorismo, concluye que a nadie lo llevaron a fuerza a ir a ese lugar, y en aras de la garantía del trabajador, lo único que se analizaría si hay violación de las garantías mínimas del trabajador, donde los derecho ciertos no pueden ser objeto de transación, pero de acuerdo con la liquidación se cancela una indemnización, pago de seguridad social y una suma adicional que cubre varios meses de salario. Donde el trabajador recibe el dinero y luego asiste a unos cursos motivacionales, por lo tanto, los trabajadores eran consientes de lo que estaba sucediendo, y no hay vicios del consentimiento, luego se va a cursos motivacionales, es porque estaban de acuerdo con la firma de ese acuerdo, además tampoco es cierto que no pudieran tomar tiempo para pensar, porque la firma se podía hacer otro día. Aunque los testigos reiteraban que entraron en skoc



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO  
VS. CLOROX DE COLOMBIA S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00009-01

por la terminación del contrato, pero se trató de un acuerdo que recibieron beneficios y no se trató de desconocimiento de derechos laborales, por lo tanto, cuando pasaron los 5 meses de sueldo sin trabajo, es que consideran que ese acuerdo no era bueno. Por lo tanto, concluye que no existió vicios del consentimiento ni violación de garantías laborales, sino una terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo. Que conlleva a no accederse a las súplicas de las demandas.

### **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada de la demandante presenta el recurso de alzada, persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada y para lograr tal cometido, expone al contrario a lo expuesto por la juzgadora, es que si existió un vicio en el consentimiento referente a la coacción psicológica y mediática a la que fue sometido el actor el día 29 de junio de 2019, porque en conjunto con las circunstancias que se presentaron no le dieron al actor otra alternativa que fue la de firmar el contrato, por lo tanto, no se trató de un consenso, sino de una decisión unilateral presentada por la demandada de terminar el contrato laboral, donde las personas no podían comunicarse entre ellos, ni con otra persona, lo que conlleva a la nulidad. De otro lado, el actor está cobijado por la estabilidad laboral debido a su estado de salud, lo que pasa es que el demandante si comunicó esa incapacidad, donde fue un error de la empresa de no haberle dado el trámite, además, el tiempo de las terapias producto del accidente sufrido, que es un hecho que lleva a demostrarse que si tenía la garantía constitucional que se reclama. El actor siempre fue operario, no tenía elementos concretos y objetivos para saber si lo que le edtaban dando correspondía a sus derechos, circunstancias que confluyen a llevar una decisión sin prever las consecuencias.

### **TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Corresponde a esta Sala de Decisión determinar si se acreditó la existencia de una coacción psicológica y mediática a la que fue sometido el actor el día 28 de junio de 2019 para firmar el acta de transacción que puso fin al contrato laboral y si hay lugar a declarar la estabilidad



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO  
VS. CLOROX DE COLOMBIA S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00009-01

laboral reforzada que conlleva a atenderse el reintegro y pago de acreencias laborales reclamadas por la parte actora.

Encuentra la Sala que no es materia de discusión la existencia del contrato de trabajo que unió al demandante con la compañía demandada, porque fue un hecho aceptado con la contestación de la demanda, además se acompañó la liquidación definitiva de prestaciones sociales, donde indica que la vinculación fue mediante contrato laboral a término indefinido, ocupando el cargo de Operario de Producción, con fecha de ingreso: 16 de diciembre de 1994 y de retiro el 30 de junio de 2019 (pdf. 11)

Corresponderá a la Sala determinar si en el presente caso, se acreditó vicios el consentimiento que conllevan a declarar nula o ineficaz la transacción que suscribieron las partes hoy en contienda.

La Sala para darle solución a la controversia planteada, parte por citar el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., disposición que establece que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.), por consiguiente, el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio, máxime en las relaciones obrero- patronales, por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expuestas, entre otras, en la SL 572de 2018, ha expuesto sobre la temática que nos ocupa, lo siguiente:

*“Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar*



*suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que “...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso” (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015).”*

De otro lado, la Guardiana de la Constitución en sentencia C 345 de 2017, precisa:

*“La fuerza que da lugar a la nulidad relativa vicia el consentimiento -según el artículo 1513 del Código Civil- “cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio tomando en cuenta su edad, sexo, condición”. Dice tal disposición que se considera “como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave”. Establece además el artículo 1514 del mismo Código, que para que la fuerza vicie el consentimiento, ella puede ser ejercida por quien se beneficia de la misma o por cualquier persona que la hubiere utilizado para obtener el consentimiento.*

(...)

*De las consideraciones de la Corte Suprema se desprende:que la fuerza se encuentra constituida por un hecho externo que genera en su destinatario un temor o miedo de tal naturaleza, que lo obliga a enfrentarse a un conflicto entre actuar como se lo requieren, o verse afectado por el mal que se le está causando o con el cual se le está amenazando. A su vez, la configuración de la fuerza como evento anulatorio requiere de la combinación de dos elementos. Un elemento fáctico relativo a la intensidad de la actuación que se acusa como violenta, de manera que ella debe producir una impresión suficientemente fuerte atendiendo las condiciones de quien la padece. Y un elemento valorativo que impone determinar si la actuación que se acusa resultó injusta...”*

Bajo los anteriores presupuestos normativos y jurisprudenciales, recordando que con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del Código Civil, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso, carga probatoria que corresponde a la parte activa de la Litis. Veamos si cumplieron con ese deber procesal y para ello analizaremos el material probatorio:



En el caso que nos ocupa, el promotor de esta acción ha sostenido que hubo una coacción psicológica y mediática a la que fue sometido el día 28 de junio de 2019, cuando llegaron al hotel donde fueron llevados y estaban unos cubículos donde se les impuso la obligación de firmar el acuerdo de terminación del contrato sin que pudieran asesorarse de las consecuencias que generaba ese hecho. Además, expone al absolver el interrogatorio de parte que no le explicaron el acuerdo, no le dieron la posibilidad de revisar la liquidación, que solamente le dijeron que pasara y firmara, sin saber sobre los derechos que le asistían.

Dentro del plenario se tomó la declaración de los señores: YENNY UNI, CARLOS ALBERTO BARONA ESQUIVEL y ORLANDO DIAZ CARABALI, quien fueron dependientes de la empresa demandada, quienes de manera unánime refieren que tienen proceso contra la misma empresa, persiguiendo las mismas pretensiones, razón por la cual el apoderado de la parte pasiva formuló la tacha, al considerar que las afirmaciones que expusieran eran sospechosas por tener intereses en las resultas del proceso. La Sala considera que ese sólo hecho no conlleva a aceptar la tacha propuesta, porque ellos fueron testigos presenciales y ese medio de prueba busca esclarecer los hechos.

Los deponentes antes citados, refieren en similares términos que fueron citados el 28 de junio de 2019 al hotel y allí luego de recibir felicitaciones, el Gerente de Produccion les informa sobre el cierre de la empresa en Cali, que los contratos laborales se terminaba, que los dividen en tres grupos de trabajadores y los iban llamando a cada uno por separado a un cubículo donde estaba un abogado y que les dijeron que si demandaban el pago de lo que les correspondía se demoraba y que a ellos les tocaba pagar los honorarios y por eso recibirían menos dinero. Que ellos no tuvieron opción de negociar porque no conocían de antemano cuáles eran los derechos que tenían. Coinciden los declarantes en manifestar que ellos consideraron que no tenían otra opción que aceptar, porque tenían deudas, o como lo refiere la señora Yenny Uni, con el ingreso que percibía ya tenía un proyecto de vida.



De otro lado, rinde declaración SEBASTIAN MEJIA PATERNINA, quien hace parte del grupo de asesores externos en materia laboral al servicio de la demandada, manifestando que hizo parte del equipo que se reunió con los trabajadores de Clorox de Colombia el 28 de junio de 2019 en el Hotel Intercontinental de esta ciudad. Por lo tanto, participó en el proceso de identificación de los trabajadores, la revisión de los datos de cada uno, anunciando que se hizo un estudio previo, se verificó con la oficina de Recursos Humanos la documentación de todo el personal a fin de determinar que trabajadores habían presentado incapacidades médicas, restricciones o recomendaciones laborales o conceptos de rehabilitación, o dictámenes de pérdida de la capacidad laboral, o mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia, éstas dos circunstancias también fueron analizadas respecto a las parejas de los trabajadores. Afirma, que él fue el abogado que le correspondía atender al demandante, ese día en que el Gerente de Producción informa sobre el cierre de la empresa en la sede de Cali, donde además se les puso en conocimiento a los trabajadores que esa decisión obedecía a la baja en ventas y que había una producción muy alta y por ello se cerraba esa planta y continuaban con la de Bogotá. Que la empresa les ofrecía una terminación del contrato por mutuo acuerdo y que los detalles de ese ofrecimiento se iban a explicar a cada trabajador de manera individual y directa. Señala que al actor se le explicó la naturaleza del ofrecimiento, las implicaciones de la transacción, se le indicó sobre el paquete económico, se le entregó la documentación para que la leyera, dándosele tiempo para ello, se le preguntó si tenía algún inconvenientes o inquietud, la que nunca expreso, se le explicó de manera detallada la liquidación y además, que se había dejado una oficina para personal de nómina, en el evento de existir desacuerdo en el valor de la remuneración o en el tiempo que se tenía en relación con la compensación de vacaciones y además, en esa liquidación estaba incluida una suma conciliatoria transaccional. Sin que el demandante hubiese expuesto en ese momento inconformidad alguna y tampoco la presentó en los momentos posteriores a la firma de esa transacción. Que nunca se les prohibió la comunicación entre trabajadores o llamadas a terceras personas. Que se les dijo que de no aceptarse ese acuerdo, no se les cancelaría la suma conciliatoria, pero nunca se le expusieron retaliaciones por no acogerse a esa transacción.

De las afirmaciones de los declarantes, citados por la parte actora, se desprende que lo que conllevó a aceptar el acuerdo transaccional se debió a la necesidad del dinero para el pago de deudas y continuar de alguna manera el proyecto de vida, que con el cierre de la empresa y



terminación del contrato se veía truncado. Sin que ninguno de los citados ex trabajadores hubiese expuesto que el actor fue presionado a la firma de esos documentos, donde de acuerdo con la declaración de uno de los abogados de la empresa que participó en la reunión, expone que el demandante no hizo comentario alguno, no formuló pregunta o inquietud alguna, al momento en que se le explicó en que consistía el acuerdo transaccional y los valores a cancelarsele.

La Sala de Decisión, acoge el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, expuestos, entre otros en proceso radicación 39369, del 20 de junio de 2012, que sobre la temática que nos ocupa, preciso:

*“Para la Corte, si el acuerdo de terminación del contrato elevado a conciliación estuvo motivado en el ofrecimiento de sumas de dinero y otros beneficios de parte de la empresa, no significa que los trabajadores accedieron a la terminación del contrato de trabajo de manera forzada como lo quiere hacer ver el censor.*

*Es criterio pacífico en la jurisprudencia laboral que el mutuo consentimiento de dar por terminado el contrato de trabajo no “...exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato de trabajo. Bien puede una de las partes ofrecer a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte”.*

Y es que precisamente, lo que sucede en el caso que nos ocupa, ante la decisión de cerrar de manera definitiva la planta de producción, el empleador tenía un grupo de trabajadores en esa área, a quien ya no podía ofrecer trabajo, decidió establecer un plan de retiro, el que contemplaba además del reconocimiento de las acreencias laborales legales, una suma conciliatoria, con lo que buscaba que el impacto de la terminación de los contratos laborales fuera menor, e igualmente pretendió con la suscripción del acta de transacción zanjar cualquier diferencia con el trabajador, quien al firmarla, reconoce que la terminación fue por mutuo acuerdo, sin que ello se pueda calificar como una coacción o violencia, por lo tanto, se mantendrá de la decisión de primera instancia, máxime que la parte actora no demostró el vicio del consentimiento que llevara a atenderse las súplicas de la demanda.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO  
VS. CLOROX DE COLOMBIA S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00009-01

En cuanto a la estabilidad laboral que refiere el actor no obra en el plenario prueba alguna de su estado de discapacidad al momento de finiquitar la relación de trabajo, tampoco se demostró que estuviera incapacitado médicamente o que tuviese retriicciones médicas, lo que conlleva a que esa petición no tenga soporte probatorio y por lo tanto no prospera.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por los apoderados de las partes como alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la empresa demandada. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a una sexta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

### **DECISIÓN**

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia número 223 del 08 de julio de 2021 de proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

**SEGUNDO. COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la empresa demandada. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a una sexta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

**NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE**



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DIEGO EDILBERTO PEREZ JARAMILLO  
VS. CLOROX DE COLOMBIA S.A.  
RAD. 76-001-31-05-012-2021-00009-01

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados

**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

**Magistrada**

**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**

**Magistrado**

**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**

**Magistrado**

**Rad. 012-2021-00009-01**