

## REPÚBLICA DE COLOMBIA

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



#### SALA LABORAL

Medellín, veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023)

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310501820150013901, promovido por el señor **CARLOS ANDRÉS OSSA CAMPO**, en contra **PROFAMILIA**, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte accionada, contra la sentencia absolutoria, emitida el diez (10) de Julio del año dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **187** de 2023, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

## ANTECEDENTES

El señor Carlos Andrés Ossa Ocampo presentó acción judicial, solicitando se declare que la terminación de la relación laboral fue ilegal e injusta, fecha para la cual, se encontraba vigente el conflicto colectivo entre la entidad empleadora y el sindicato existente, por lo tanto, peticionó su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de superior categoría, al reconocimiento de los salarios causados y no cancelados, así como las costas del proceso. De manera subsidiaria el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

Para fundamentar sus pretensiones expuso, que laboró con la pasiva desde el 3 de marzo del año 2008 en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO con una remuneración salarial de \$1.024.000, hasta el 16 de enero del año 2015, fecha en que fue terminada la relación laboral sin que mediara justa causa. Explicó que en la pasiva funciona una organización sindical bajo el nombre de Sindicato de Trabajadores de PROFAMILIA de la cual era socio, y para la fecha de materialización del despido existía conflicto colectivo.

**Admitida la demanda** y notificada la accionada en debida forma, dio respuesta al libelo gestor así:

Enunció que, en efecto el actor laboró a su servicio, siendo su última asignación salarial la suma de \$1.082.900, y terminó la relación laboral por justa causa, lo cual, es totalmente posible en medio del conflicto colectivo. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Prescripción”, “Inexistencia de las obligaciones”, “Temeridad y mala fe de la parte actora”, “Cobro de lo no debido”, “Compensación y pago”, “Enriquecimiento sin causa”, “Buena fe”, “Improcedencia acción de reintegro”*.

En sentencia del diez (10) de julio del año dos mil dieciocho (2018), el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la pasiva de las pretensiones invocadas en su contra, declarando probada la excepción de inexistencia de las

obligaciones e improcedencia de la acción de reintegro, condenando en costas a la parte accionante.

Fundamentó se decisión calificando el actuar del actor como una falta por parte, pues si bien se realizó por fuera del horario laboral, consistía en una actividad programada por su empleador y consideró que permitir este tipo de actos en una entidad como lo es la accionada, sería desdibujar la misión de la entidad misma. Concluyo por tanto que el despido se constituye con justa causa y el conflicto colectivo existente no era óbice para la terminación de la relación laboral.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la parte accionada, centró su recurso de alzada, bajo el entendido que al *a quo* se le pasó abordar algunos puntos, en los que delimitó su recurso así:

-En la carta de despido se indica que se violentó física y verbalmente a una compañera de trabajo en una actividad que se programó por la empleadora en el tiempo libre de los trabajadores. La norma, trae de manera taxativa en los artículos 62 y 63 del C.S.T. las conductas anti laborales que pueden dar origen a la terminación del vínculo contractual, sin embargo, los numerales 2 y 3 de dichos artículos no se cumplen en este caso, pues el actor no cometió el hecho en sus labores, ni tampoco en contra del empleador, miembros de su familia, de sus representantes o socios, jefe de taller o celadores.

-En el caso del actor, el empleador organizó una fiesta para sus empleados proporcionando aguardiente, ron y cerveza, realizándolo en lugar diferente a las instalaciones de la entidad, en tiempo diferente al horario laboral, siendo importante analizar que fue el empleador quien al suministrar el alcohol y siendo personas de la salud no debieron haber dado licor y poner a su empleado en un estado de inconsciencia, pues la embriaguez es un estado transitorio en el que hay una falla en la coordinación, presentando graves problemas neurológicos, motores, psicológicos de inconciencia u otros. Dijo, que probado quedó en el proceso que el demandante cuando no estuvo en estado de alicoramiento no tuvo problema

alguno de comportamiento, pues es el licor quien pone a la persona que lo consume en la posibilidad de cometer otras faltas, como no asistir al trabajo o generar riñas, todo bajo un estado de inconsciencia que era previsible para el empleador. Adujo como la pasiva proporcionó el licor, puso al trabajador en ese estado, siendo necesario determinar las condiciones de tiempo modo y lugar. Puso en duda la agresión física, pues el golpe proporcionado no terminó en la trabajadora agredida. -Expuso que, si hubo una falta de conducta, pero dicha falta tuvo lugar no en el lugar de trabajo ni en contra de las personas que estableció la norma, pues el empleador le puso en estado de alicoramiento.

Consecuente a todo ello, peticiona la revocatoria de la sentencia y al declararse la ilegalidad del despido se reintegre al demandante o subsidiariamente se conceda la indemnización por despido sin justa causa.

### **ALEGACIONES**

Corrido el traslado para alegar, la parte accionada indicó que el ex trabajador cometió un gravísimo incumplimiento a su contrato de trabajo, cuando el día 13 de diciembre de 2014, procedió a ingerir licor de forma desmedida y decidió agredir física y verbalmente en varias ocasiones a su compañera de trabajo, Paula Andrea Gómez, en presencia no solo de sus demás compañeros, sino además de los directivos de la compañía. Explico que una vez recibida la queja por parte de la víctima de las agresiones, la entidad procedió a iniciar ardua investigación, se recibieron versiones libres de los testigos presenciales de los hechos y por supuesto se inició proceso disciplinario para garantizar el derecho de defensa y debido proceso del trabajador, pudiendo concluir la veracidad de los hechos.

Indicó que es absolutamente inaceptable e inadmisibile la conducta realizada por el señor CARLOS ANDRÉS OSSA OCAMPO, la que reviste magna gravedad y que tenía que ser objeto de despido. Igualmente explicó que la decisión tomada por la entidad, no fue en aspecto alguno caprichosa y ligera, toda vez que, en el pasado, ya había el actor desplegado similares comportamientos, por ello, el despido de dio en aras de brindar protección a Paula Andrea Gómez, quien al parecer

posteriormente a su terminación contractual, recibió amenazas, que la obligaron a interponer querella restrictiva contra el actor. Por ende, solicitó la confirmación de la sentencia.

La parte apelante por su parte, no realizó pronunciamiento alguno.

## **PROBLEMA JURÍDICO**

En atención al planteamiento dado en el recurso de alzada, consiste en determinar si la terminación de la relación laboral se dio por justa causa o no, mientras se encontraba vigente el conflicto colectivo.

## **CONSIDERACIONES**

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

En el transcurso del proceso, no fue objeto de debate ni reproche, entre las partes, los extremos de la relación laboral, ni la terminación de la misma mediante misiva del 16 de enero del año 2015, en la cual, se narró lo siguiente:

*“Dentro de las obligaciones propias asumidas por usted al momento de ingresar a PROFAMILIA, se encuentran entre otras, las de tratar con respeto no sólo a su jefe sino a sus compañeros de trabajo, procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, tanto en las relaciones personales como en la ejecución de las labores, guardar buena conducta y compostura en todo sentido así como la moral en sus relaciones con sus superiores y compañeros, además de la prohibición de faltar al respeto a sus compañeros de trabajo y/o a superiores jerárquicos en cualquier forma.*

..

*Como resultado de la investigación realizada y de sus declaraciones, se dio por demostrado que usted el día 13 de diciembre de 2014, encontrándose en una actividad organizada por PROFAMILIA, que exigía de su parte un comportamiento intachable tal y como si se*

*tratará en su lugar de trabajo desempeñando las labores para las cuales fue contratado, agredió física y verbalmente a su compañera de trabajo Paula Andrea Gómez, obligando a su vez a que varios de sus compañeros expusieran su seguridad e integridad física al tener que intervenir con el único fin de evitar una agresión mayor a la previamente inflingida en contra de aquella. Por lo anterior, al resultar su actitud completamente inexplicable, y por constituir todo eso un flagrante incumplimiento de sus claras y puntuales obligaciones contractuales no queda otra alternativa distinta que dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, y en consecuencia sin que haya lugar al reconocimiento y pago de ninguna índole, tal como lo dispone la normatividad legal y reglamentaria que rige la materia”*

La parte apelante funda su tesis en que, las acciones reprochables del señor Carlos Andrés Ossa Ocampo no se dieron en el horario laboral, sino, por fuera de éste en actividad lúdica programada por la empresa y que fue la misma empleadora la que proporcionó el licor que dejaría al demandante en un estado de inconsciencia que lo llevaría a cometer tal acto.

Teniendo en cuenta la prueba recaudada en el proceso se tiene claro que, para el 13 de diciembre del año 2014, estando en la actividad de fin de año programada por la demandada PROFAMILIA, en el Municipio de Copacabana Antioquia, en horario extra-laboral y bajo el efecto del licor, el demandante instó a su compañera de trabajo a que se fuera con él en su moto. Ante su evidente estado de embriaguez ella se negó, reaccionando el actor con palabras lascivas que atentan en contra de la dignidad de la trabajadora, impartiendo amenazas sobre su integridad física, e incluso se precipitó a golpearla en varias ocasiones siendo interceptado por otro compañero de trabajo que finalmente recibió parte del golpe. No cesando así los insultos, la trabajadora agredida se retiró del lugar en compañía de otras compañeras.

Para resolver lo pretendido es imperioso que la Sala realice varias precisiones.

El Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo contractual, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de

Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional, ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

Es, así pues, como el máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, fue claro en resaltar lo siguiente:

*“En cuanto al **tercer punto** que tiene que ver con la **obligación** establecida en el parágrafo del art. 7° del D.2351/1965 que reza: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos», lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.*

*En este asunto, desde una perspectiva meramente jurídica, el Tribunal no debió tener como una exigencia legal para la validez del despido, que el empleador tuviera necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, pues bastaba la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador como en este caso ocurrió.”*

Empero, la norma si impide que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la

terminación. Dicha prohibición, se encuentra establecida en el párrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

*“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)*

*Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe, no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es imperativo que la parte que desea poner fin a la decisión exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, contravirtiendo tal decisión si está en desacuerdo.

Resulta claro, como el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación de la relación laboral, pues con ello previene que, de manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes de esta manera poder controvertirlas controvertidas en un eventual debate judicial. La ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina el vínculo, devienen en un actuar injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido (sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011).

Ahora, no es necesario que, en la misiva que culmina el vínculo contractual se exprese el marco normativo aplicable, pues es imperioso el conocimiento de las



razones y que éstas encajen en la norma, más no su exposición expresa, en este caso, tal y como lo determinó la *a quo*, se constata que se expresó simplemente el *“incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que atañen al trabajador”*.

Establece el artículo 62:

*“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*...*

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

La H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre cuál es la hermenéutica que debe impartirse a la disposición y en sentencia de radicación 4005 del 31 de enero de 1991, reflexionó respecto al artículo 62 numeral 6 hay dos situaciones a revisar. La primera, es cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda, es la comisión de cualquier falta grave, calificada como tal por el empleador, en las fuentes de derecho laboral determinadas por el legislador, es decir, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos, reglamentos, aclarando que la calificación de la gravedad de la falta, corresponde al empleador.

En sentencia CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105, se explicó que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6º, letra A. del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, así:

*[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:*

*‘Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.*

*‘En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)*

*‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’*

*‘El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.*

*‘Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.*

*‘En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...’*

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, procedió la *a quo* con la calificación de la falta en atención al literal a. del artículo 62 y 63 del estatuto del trabajo, considerando que el peso de lo acontecido se revestía de tal gravedad que ameritaba la consecuencia impartida.

En efecto, considera la Sala que en la misma línea de la juzgadora de primera instancia, que la conducta del actor se constituye como falta grave, contra las adecuadas relaciones con superiores y compañeros, pues en el marco de la condición humana, factible es, encontrarse en situaciones de desacuerdo, que motiven discusión o confrontación, las que en el contorno laboral, deben manejarse con la cautela y limitación de la dignidad y honra de quienes se encuentren en conflicto, por lo que, las expresiones impropias vociferadas por el señor Carlos Ossa Ocampo en contra de la humanidad de la señora Paula Andrea Gómez y de las cuales dieron fe las señoras Luz Yurany Osorio López , Ana María Pillimue Álvarez, son inadmisibles.

No puede pasarse por alto, que la Honorable Corte Suprema de Justicia, en repetidas ocasiones se ha referido a la perspectiva de género que ha de considerar el juzgador en sus decisiones judiciales, y que los improperios lanzados por el actor, se tornaron en una violencia verbal que incluyó palabra que agrede el género femenino como tal.

La Corte Constitucional, en sentencia T-087 de 2017, se refirió al tema puntual de la violencia y discriminación contra la mujer, indicando que el estado se encuentra obligado a erradicar y sancionar “todas las formas de violencia contra la mujer (...), adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”. Por su parte, en sentencia T-012 de 2016, se precisó que las autoridades judiciales deben: “(i) desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; (ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente

discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial; ... (vii) efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia...”.

Ahora, es de relieves, que delimitó el apelante su argumento de ataque a la sentencia de primera instancia, en que los numerales 2 y 3 del artículo 62 no se aplican en el caso de autos, pues los mismos versan:

*“2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

*3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.”*

Frente a dicho argumento de apelación, basta con escuchar con detenimiento las exposiciones de la juez de primera instancia para concluir, que en sus consideraciones, la razón de declaratoria del despido con justa causa, no se centraron en el articulado expresado por el censor, sino, en la calificación que se realizó por el juzgador de la falta, la cual apreció como grave, conclusión que comparte esta Sala de Decisión.

El punto de desacuerdo entonces, no guarda correlación a las consideraciones plasmadas en la sentencia de primera instancia.

Ahora, indica también el recurrente, que la falta del señor Ossa Ocampo no tuvo lugar en el horario habitual, sino, en su horario libre y en reunión programada por la empresa, en donde además esta última proporcionó los medios para su alicoramiento. Por ende, se resolverán ambos puntos por separado.

### **Actividades por fuera del horario laboral habitual:**

Para el 13 de diciembre del año 2014, se encuentra debidamente acreditado en el proceso, que se encontraban los trabajadores en la fiesta de navidad de la empresa, encuentro, que fue programado en el Municipio de Copacabana.

Si bien dicha actividad se dio por fuera del horario laboral de los trabajadores y que es, resultado de una invitación extendida por la empresa, también lo es, que, en ella, se abriga al actor en la esfera organicista de su empleador, pues es una extensión de la relación contractual que lo une, situación que no exime a cada una de las partes del cumplimiento de sus obligaciones.

Esta precisión es de suma importancia, pues en el ámbito extra - laboral, en actividades culturales, de esparcimiento organizado, promovido y financiado por el empleador, tiene lugar la protección integral de los riesgos laborales a sus empleados, por lo que, acaecido cualquier contingencia, se entendería cubierto bajo el manto proteccionista.

No era necesario pues, que los malos tratos, o palabras de calibre mayor en contra de empleada afectada se dieran en horario de trabajo, pues bastaba con que se dieran en la prolongación del entorno subordinante del empleador en el que debe reinar la gentileza, el respeto por la dignidad humana y la armonía necesaria para el desarrollo de las condiciones contractuales que atañen a esta especialidad.

#### **Licor suministrado por la empresa:**

No cabe duda, pues se encuentra probado en el proceso, que la actividad programada el día 13 de diciembre el año 2014, fue la fiesta que era usanza de la empresa realizar cada fin de año, y en la que estuvo presente el demandante.

En el trámite procesal se escucharon los testimonios de:

**Paula Andrea Gómez** expresó que el licor suministrado fue cerveza, aguardiente y ron uno o dos tragos.

**Ferney Henao Valencia** enunció que, no está seguro que la empresa haya suministrado licor, empero, que ellos llevaron por su cuenta aguardiente y cerveza.

**Carlos Eduardo Mesa Cano** expuso que la empresa dispuso transporte de ida y vuelta para sus empleados. Se otorgó licor restringido por los recursos de la

empresa. Era inevitable que los empleados “encaletaran” licor. Había aguardiente o ron. Indicó que él tomó la decisión de llevar para su consumo cerveza sin licor.

**Luz Yurany Osorio** refirió que el licor estaba a la vista y era permitido.

Si bien el censor expuso que la empresa decidió suministrar el licor a los trabajadores haciendo previsible que en el estado de inconsciencia al que dicha sustancia puede llevar a su consumidor puedan presentarse altercados, riñas u otro tipo de situaciones, es claro que de los testimonios allegados se desprende que la empresa sólo suministró uno o dos tragos para amenizar la reunión programada, es decir, el licor proporcionado no tenía la fuerza tal para dejar en inconsciencia a los trabajadores.

Para la Sala, el consumo de alcohol hace parte del ejercicio de la autonomía propia del individuo, es una decisión que se tiene desde el fuero interno, cuya elección se hace en forma libre. No se pasa por alto, que puede traer consecuencias adversas a la salud, empero, no puede endilgarse la responsabilidad del consumo de ello al empleador por el hecho de atender a sus trabajadores en la fiesta de fin de año, pues no se observó que se les obligara a consumir las bebidas, por el contrario, se dejó claro que incluso los mismos invitados llevaban el licor de su elección.

Las elecciones propias del ser humano en el desarrollo de su libre albedrío, no pueden bajo ninguna circunstancia recaer en hombros del empleador, pues en este caso el señor Ossa Ocampo tomó libremente la determinación personal de ingerir alcohol en cantidad que al parecer le produjo estado de embriaguez, tal conducta sólo incumbía a él, pues se reitera, la pasiva no lo obligó a consumir las bebidas, ni tampoco le instó al comportamiento final, por el contrario, la actividad misional de la demandada desincentiva la violencia y protege los derechos de hombres y mujeres.

Con las anteriores consideraciones considera la Sala que deberá confirmarse la decisión objeto del recurso, dejando sin fundamento los argumentos del censor.

Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante ante la improsperidad de su recurso en suma de \$1.160.000.

Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Confirmar en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el día diez (10) de julio del año dos mil dieciocho (2018).

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la accionada ante la desventura de su recurso en suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**Firmado Por:**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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: **882553c982305f7273cf379f662d0dbbc8f32ce2198af42ae76ac6cd0fbd2f64**

Documento generado en 22/06/2023 03:24:44 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**