

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, treinta y uno (31) de agosto 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 05001310501720180066201, promovido por **JOSUE SÁNCHEZ MARÍN** contra **COMERCIALIZADORA ARTURO CALLE SAS**, con la finalidad a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte actora, contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º 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 **284**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante solicitó se declare que existió una relación laboral por medio de un contrato a término indefinido desde el 19 de agosto del año 2009 hasta el 12 de marzo del año 2018, la que terminó de manera unilateral e injusta imputable al empleador, por lo cual, se reintegre al mismo cargo con el pago de las acreencias dejadas de percibir desde la terminación y hasta la reincorporación, con la sanción del artículo 65 del CST, al pago de la indemnización por despido injusto, la indexación y las costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, narró que laboró a servicio de la accionada mediante un contrato a término indefinido entre el 19 de agosto de 2009 y el 12 de marzo del año 2018 fecha de la terminación unilateral, en el cargo último de administrador. Argumentó que el 1 de marzo del año 2018 fue llamado a una diligencia de descargos porque al parecer el día 11 de febrero en la tienda Premium Plaza, 4 de sus colaboradores se presentaron a trabajar 20 minutos tarde y con presunto olor a tufo, y dos de ellos en estado de alicoramiento.

Narró que los hechos imputados como falta no fueron comprobados, se basaron en situaciones que no fueron debatidas por el demandante como comentarios impropios a una subalterna lo que deviene en la terminación de la relación laboral indebidamente motivada. Las razones por las que se dio por terminada la relación laboral no fueron objeto de llamada de atención ni tampoco se tipifican como causal dentro del artículo 62 del CST, empero, para el 12 de marzo del año 2018 se le termina la relación laboral por el proceso que se le efectuó a 4 subalternos, causa no probada.

Admitida la demanda y notificada a la pasiva, ésta dio respuesta indicando que es cierta la existencia de la relación laboral, bajo el cargo de administrador, empero, explicó que la finalización tuvo lugar por el incumplimiento de las obligaciones, procedimientos e instrucciones, situaciones que dice se indicaron en la misiva que terminó la relación laboral, pues el trabajador incumplió las obligaciones narradas en el contrato de trabajo e incurrió en faltas que fueron calificadas como graves. Argumentó que el trabajador

permitió que las personas a su cargo trabajaran: unas alicoradas y otras con tufo, y que llegaran tarde a laborar sin reportar la novedad respectiva del personal. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“legalidad de la terminación unilateral del contrato”*, *“inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”*, *“prescripción”*, *“compensación”*, *“buena fe”*, *“falta de título y causa”*.

En sentencia del once (11) de junio del año dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Diecisiete (17) Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demanda de todas las pretensiones invocadas en su contra, y condenó al actor en costas procesales. Fundamento el *a quo* su decisión en el incumplimiento del trabajador en los deberes para los que fue contratado.

APELACIÓN

El procurador judicial de la parte actora, interpuso recurso de alzada, centrándose en los siguientes puntos:

Expuso que se requiere prueba técnica para determinar el estado de alicoramiento, lo que indica determinada ciencia o arte, en este caso la médica para concluir si una persona se encuentra o no en estado de alicoramiento que pueda afectar su capacidad motriz o que pueda afectar en la productividad, y la *a quo* utilizó las reglas de la experiencia en contra del trabajador, pues las reglas de la experiencia pueden concluir de manera razonable, que se puede estar al lado de una persona que consumió alcohol, sin sentir olor a tufo ni percatarse o identificar que estaba la otra persona en estado de alicoramiento. Las posibilidades de que se dé cuenta que una persona que está cerca consumió licor es tan razonable como también lo es que no se dé cuenta. Se utilizó una interpretación restrictiva por parte del despacho, indicando que el demandante se debió dar cuenta por ser su obligación en calidad de director de la empresa, por lo que debía identificar anomalía o alteración sobre los trabajadores.

Cuando se citan las confesiones de los trabajadores, es claro que, el acta de descargos es el insumo probatorio, pero dicho insumo, es dentro de los procesos disciplinarios de

cada uno de ellos, no para el proceso del aquí demandante, es decir, la confesión en la que indican su responsabilidad es diferente, pues si se analiza punto por punto el acta de descargos del aquí demandante, en ninguna parte se evidencia que los trabajadores hubieren confesado el estado de alicoramiento o embriaguez, lo que se puede ver en la pregunta 3, 15 y 14 donde se le pregunta las razones por las cuales no se dio cuenta de la situación, y el demandante explica que no tuvo la oportunidad de estar cerca de ellos para poder sentir el estado de alicoramiento o incoherencia. El insumo de las confesiones recae sobre cada uno de los procesos de los trabajadores, pero no se puede indicar por las reglas de la experiencia que, se debía evidenciar el estado de los trabajadores bajo su custodia. El demandante, en ese momento no pudo percibir el estado en que se encontraban los trabajadores, tan es así que, permitió la entrada de los mismos a realizar la jornada, y la terminaron junto con los demás trabajadores. Argumentó que de acuerdo al testimonio de “Sandra” ninguno de los trabajadores interactuó con el aquí demandante hasta el final del turno, es decir, más de ocho horas después del posible estado de alicoramiento, y momento para el cual, ya no podía ser percibido por el demandante. El derecho laboral se ha caracterizado por ser garantista y ser un derecho social, por lo que las interpretaciones que se den, de haberlas, deberían traer una mayor carga probatoria a la empresa y no generar daños a un trabajador.

Indica que, si el trabajador era tan malo en la ejecución de las labores, no tiene razón en que se hubieran mantenido durante nueve años en la empresa, y por un evento que no era posible percatarse, se toma la decisión de terminar el contrato unilateralmente. Ello, para entender que no se cumplió con la obligación de informar de la situación acaecida, previamente tiene que estar demostrado que el trabajador estaba en situación de alicoramiento y el conocimiento de ello, pues no se puede predicar que se desconoce.

ALEGATOS

La parte demandante, indicó que, para el actor, debido a la actividad que desplegaban las personas a su cargo, no era posible determinar si estaban o no bajo los efectos del alcohol, pues su actuar se encontraba dentro de los límites de la normalidad, pues los testigos indicaron siempre que había fuerte olor a licor, pero no deficiencia motriz que

infera una conducta determinada, por lo que transcurrió el día con total normalidad, y los síntomas que son perceptibles al ojo humano no fueron observados. Indicó que, si bien la a quo utilizó las reglas de la sana crítica y las reglas mínimas de la experiencia contra el trabajador, esas mismas reglas pueden significar que no era posible percibir el tufo, reiterando las exposiciones dadas en el recurso de alzada.

Que no se probó el principio de proporcionalidad pues hubo una violación al debido proceso, ya que no hubo protocolo o procedimiento ni aún, así, consentimiento para la realización de las pruebas de alcoholemia. Se refirió a la sentencia C 636 de 2016 e indicó que si el empleador no muestra con suficiencia los efectos negativos de que el trabajador se presente a trabajar bajo los efectos del alcohol o las drogas no podrá despedirlo. Ahora, se le endilga al demandante que no informó el estado de alicoramiento de los empleados, pero él no tenía las herramientas para determinar el estado que se indica.

La pasiva en sus alegaciones indicó, que se demostró de manera clara que el trabajador incumplió con su obligación de reportar las novedades del personal específicamente frente al retardo en la hora de entrada como el estado de embriaguez, alicoramiento en que se presentaron 4 trabajadores a cargo del demandante, hecho notorio pues los demás trabajadores se dieron cuenta del manejo inadecuado que le dio el demandante a la situación, lo que, fue aceptado además por los trabajadores que fueron disciplinados. Indicó que la terminación del contrato se dio en razón a las justas causas contempladas en la legislación colombiana y dentro de las cuales se enmarcó el comportamiento inadecuado del trabajador. Respecto a la acción disciplinaria aclaró que, el mismo se llevó con la totalidad de requisitos e imparcialidad, por tanto, peticona se confirme la decisión tomada en primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, de acuerdo al recurso interpuesto, si la falta que se imputa al trabajador acaeció o no, para lo cual, se deberá determinar si era posible establecer su conocimiento de los hechos que se recriminan por la demandada.

Como problema asociado verificar el análisis probatorio realizado por el *a quo*.

CONSIDERACIONES

Preliminarmente ha de indicarse, que el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, restringe la competencia del superior en el recurso de alzada, a las materias objeto del recurso de alzada.

En el presente proceso, la parte demandada aceptó la terminación de la relación laboral de manera unilateral, la cual, de acuerdo a misiva del 12 de marzo del año 2018 en donde se indicó:

“ El fundamento de la decisión corresponde a las graves irregularidades cometidas por usted evidenciadas en la diligencia de descargos realizados el día primero (1) de Marzo de 2018, en donde usted decidió solamente reconocer que los trabajadores habían llegado tarde, sin embargo no tomo acciones al respecto, como tampoco reconoció expresamente los hechos producto del incumplimiento que se le endilgaba, ni demostró ni argumentó suficientemente su defensa, pues es evidente que no adujo ningún tipo de prueba y mucho menos argumentos sólidos de los cuales se permitiera demostrar de forma contraria la ocurrencia de hechos expuestos.

....

Sin perjuicio a lo anterior, sus justificaciones no pueden ser de recibo para la compañía, debido a que su cargo está la supervisión del personal de tienda, labor que no realizó correctamente, considerando que, de acuerdo con su versión, no se percató que los trabajadores se presentaron bajo estado de alicoramiento con olor a tufo-licor, y no reportó los mismos, pese a que varios trabajadores si percibieron la situación, como así lo reportaron en las versiones libres ya mencionadas...

Debemos señalar que el incumplimiento citado resulta de alta gravedad para la compañía, pues los empleados de la tienda deben estar en constante contacto con sus compañeros de trabajo y clientes, para lo que resulta de vital importancia estar en plena capacidad, teniendo en cuenta que en los trabajadores esta la imagen de la empresa frente a los clientes y el buen servicio que se preste a los mismos. Por tanto, no percatar una situación tan delicada como el estado de alicoramiento o tufo, reviste de gran gravedad. ...

Resulta entonces evidente que se configuró una VIOLACIÓN GRAVE a las obligaciones como trabajador, las cuales están contenidas en la ley laboral, la política integral de la compañía, el Reglamento de trabajo, y en el contrato de trabajo”.

El desacuerdo de la parte demandante, no radica en la calificación de la falta realizada por la *a quo*, sino, en que el incumplimiento que se aduce no tuvo lugar, es decir, si el demandante conoció o no las faltas de las personas a su cargo omitiendo así el informe de lo sucedido y en el análisis probatorio realizado.

El contrato laboral, como acuerdo de voluntades, es una relación claramente intervenida por el estado, que busca, proteger al trabajador en una relación en la cual, evidentemente los extremos no se encuentran en el mismo plano de igualdad, pues los mismos elementos del contrato descrito, ponen al subordinado en un estado de indefensión, por ende, interviene la norma desde un punto de vista proteccionista.

Ante ello, la especialidad laboral, de vieja data, y el derecho al trabajo como uno de los elementos esenciales del estado social de derecho, han impuesto la necesidad de velar por la dignidad del trabajador, las condiciones dignas, la protección a los derechos fundamentales de este y el equilibrio entre las partes, para ello, se han desarrollado varios principios con el fin de establecer reglas de equidad en una relación de naturaleza desigual.

Cuando se habla del principio *in dubio pro operario*, se hace referencia a la obligación del juzgador de aplicar la interpretación de la norma, que resulte más beneficiosa para el trabajador, pero ello, no quiere decir, que se despoje al empleado de toda carga probatoria respecto a lo que, en sus hombros corresponde probar, es decir, este ámbito garantista no resta al demandante carga probatoria alguna, y contrario a como lo interpreta el censor, la garantía se refleja al momento de interpretar la normativa y no los sucesos cotidianos.

Igualmente, debe de tenerse en cuenta, que el juzgador, cuando se encuentra frente a elementos probatorios disímiles que debe verificar en su conjunto, cuenta con la

autodeterminación de análisis respecto a aquello con lo que forme su convencimiento, pues hace parte de la dinámica del artículo 61 del CPTSS, apreciar libremente los diferentes medios de convicción, sin que la forma de valoración probatoria elegida, constituya yerro alguno, por el contrario, debe fundamentar con claridad las razones mediante las cuales obtuvo deducciones razonables y cimentó su decisión.

Los medios probatorios arrimados al proceso con el fin de dar claridad a las circunstancias expuestas en la misiva en que se fenece la relación laboral aportados fueron los siguientes:

Citación enviada al señor demandante el 27 de febrero del año 2018 para el día 1 de marzo de 2018 de 1:00 pm y donde se le indica:

“El motivo de la diligencia de descargos es permitir que usted ejerza su derecho de defensa y contradicción, y explique su versión relacionada con el hecho de haber omitido el reporte a su jefe inmediato cuando 4 colaboradores a su cargo se presentaron el día 11 de febrero del año 2018 algunos tarde y todos con fuerte olor a tufo-licor, además de haber incurrido en actos inapropiados y haberse dirigido con expresiones inadecuadas a una de sus subalternas.”

Con fecha del 14/02/2018 se allegaron las siguientes misivas firmadas por:

Sandra Milena Barrera:

“Quiero poner en conocimiento de la compañía lo sucedido en la tienda Premiun plaza el día 11/02/2018 siendo la tienda liderada ese domingo por el administrador JOSUE SANCHEZ, los empleados que menciono a continuación no estaban en condiciones óptimas para laborar:

El auxiliar Jose Titiribí llegó a laborar 20 minutos tarde y se sentía el olor a licor en su aliento, hablando incoherencias, cosas sin sentido, era demasiado notorio el estado de embriaguez en el que se encontraba. Cuando le solicité que nos ayudara a organizar la tienda el me respondió que el no estaba para recogerle el mugre a los vendedores que el solo lo habían contratado para surtir y para redoblar nada más.

La auxiliar Camila Serna llegó 20 minutos tarde y se evidenciaba que estaba enguayabada, salió de la tienda a comer helado en 3 oportunidades en la jornada laboral todo el día se dedicó a una sola labor que fue a redoblar unos driles.

La auxiliar Luz Mary Castaño venía con tufo, con jeras y sin maquillaje, todo el día desde que llegó solo hablo de la rumba tan buena que se metió.

Gustavo Monsalve vendedor llegó con guayabo y con cara y oliendo a tufo.

El administrador JOSUE SACHEZ evidenció todo y no tomo medidas al respecto”.

Igualmente, con la misma fecha y bajo la firma de María Elena Sierra, se desprende el escrito:

“doy fe de lo sucedido el domingo 11 de febrero de 2018 en la tienda Premium plaza la auxiliar Camila Serna llegó 20 minutos tarde y tenía olor a tufo, los auxiliares Luz Maria Castaño Jorge Titiribi y el vendedor Gustavo Mosalve, también tenían olor a licor o a tufo. Las 4 personas antes mencionadas salieron varias veces de la tienda a comprar helado para calmar el guayabo. Siendo lo anterior evidenciado por el administrador Josue sanchez que no hizo nada ante los hechos”.

Tatiana Parra indicó:

“Deseo reportar lo sucedido el domingo 11 de febrero del 2018 en la tienda Premium plaza ya que algunos de los compañeros llegaron en estado de embriaguez se les sentía el olor a licor y su apariencia no era la adecuada, ellos son: Luz Mary Castaño, Camila Serna, Gustavo Monsalve, Jorge Titiribi, ese día no ayudaron en la tienda, no surtieron y el administrador Josue Sanchez no hizo nada ante los hechos”

Acta de descargos del señor Jorge Armando Titiribi Zuleta, cuando se le indagó sobre los hechos acontecidos el 11 de febrero del año 2018 indicó:

“Llegue tarde, porque cambiaron las rutas de buses y no calcule el tiempo para llegar puntual y con respecto al tufo me tome unos tragos la noche anterior y no creí que iba a tener tufo al día siguiente... la noche anterior Salí y me tome unos tragos”

Acta de descargos de Camila Vanesa Serna Toro sobre los hechos del 11 de febrero expuso:

“el día anterior Sali con mis compañeros, consumimos alcohol moderadamente y con respecto a la llegada tarde, paso debido a que no calcule bien el tiempo de llegada.... Explique por qué razón el día 11 de Febrero de 2018 usted se presentó a trabajar al punto de venta con olor a tufo-licor? Respuesta porque el día anterior SAlí con mis compañeros y consumimos licor moderadamente.

El señor Gustavo Adolfo Monsalve Correa expresó:

“El día anterior yo Sali con mis compañeros y me tome cuatro cervezas y llegue a mi casa a las tres de la mañana, puse a alarma a las nueve de la mañana para ir a trabajar, yo me sentí en óptimas condiciones para trabajar y di el rendimiento exigido por la tienda en el día. Yo considero que me equivoque.”

Luz Mary Castaño González:

“El día anterior salí con unos amigos, me tomé unos tragos no mucho, porque al otro día sabía que tenía que trabajar”.

Dentro de la audiencia del artículo 80 del CPT Y SS se recibieron los testimonios:

Natalia Díaz Luna.

Expresó al despacho que es directora comercial regional de la demandada, conoció al demandante porque era administrador de la tienda de Premiun Plaza, y era el responsable de liderar el equipo comercial, validar los procedimientos, normas, instrucciones y manuales fueran cumplidas en la empresa, representaba la marca y manejaba la tienda. Se le terminó el contrato de trabajo al demandante por no notificarle a ella, como jefe directo ni a la compañía que 4 colaboradores a su cargo llegaron trasnochados y con aliento a licor- tufo, por lo cual, ese día la tienda operó así. Indicó que ese día, llamó al actor para preguntarle sobre una caja menor que no había

entregado, y como era costumbre le indagó cómo estaba la tienda y que novedades había, obteniendo como respuesta que todo estaba en perfectas condiciones. Al lunes siguiente, la coordinadora de la tienda le indico que las vendedoras querían comunicarse con ella para comentarle eventos que habían tenido el día anterior, se empieza el proceso de investigación, para lo cual se indaga si estaban reportados los llamados de atención por los colaboradores que llegaron tarde, sin encontrar reporte alguno realizado por el demandante. Ante lo sucedido, Josue debió indicar inmediatamente a su superior, pues el procedimiento indica que se debían devolver para la casa los colaboradores implicados e iniciarles el proceso disciplinario. En atención a lo sucedido, dos de los colaboradores renunciaron y a los otros dos se les dio por terminado el contrato. Ese día la tienda decreció en ventas versus el año pasado en un 22%. Indicó que es función del administrador garantizar el cumplimiento del control del horario.

Jennyfer Abreo Montoya.

Coordinadora de subgestión humana de la demandada. Conoció al demandante, explicó que el administrador debe escalar las faltas de sus trabajadores según reglamento interno de trabajo. Fue testigo en los descargos surtidos por el demandante en la empresa y la labor es determinar que lo que se hace dijo en la diligencia quede efectivamente consignado en el acta.

Luz Mary Castaño González.

Reconoció la diligencia de descargos que reposa en la foliatura. No tiene enemistad con la señora Sandra Barreto. Niega haber llegado el día en cuestión con aliento a tufo o alicorada. Expuso que ese día no hablo con Jorge Titiribi pero que si habló con Gustavo Monsalve y con Camila. Todos los trabajadores cumplieron el turno normal.

Sandra María Barreto Espitia.

Conoció el demandante porque fue el jefe de Premium plaza. Nunca tuvo problemas con él ni desavenencias laborales. Expuso que estando en la sastrería fue y le informó

al señor Josue las circunstancias en las que habían llegado los compañeros y el señor Josué indicó que no parara bolas que no pasaba nada. Los compañeros llegaron trasnochados, oliendo a tufo, el olor era evidente. La dinámica de la tienda se vio afectada, estaba desordenada, era un caos. Jorge Titiribí y Camila llegaron 20 minutos después de la apertura de la tienda. Explicó que la llegada tarde de un trabajador perjudica las labores del día. Ese día el administrador no hizo ninguna manifestación. Fue clara en indicar que el mismo día expuso al demandante la situación y al día siguiente lo puso en conocimiento con la coordinadora. El señor Josue tenía preferencia con otros empleados, permitía la llegada tarde, permisos todo el tiempo, salidas a las horas que no era.

Tatiana Parra Carmona.

Trabajó con la demandada. Explicó que unos compañeros llegaron alicorados a trabajar porque ella sintió el olor a alcohol. Explicó que siempre se debe estar antes de la apertura del almacén, por lo menos media hora antes, pero los compañeros que llegaron tarde llegaron media hora después de la apertura de la tienda, mal presentados, con tufo a licor. Ese día a Jorge le toco en el punto de pago, y por el olor, Josue se podía dar cuenta. Cuando Jorge llega a caja, el administrador le entrega caja a Jorge en el momento en que llegó.

Se recepcionó el interrogatorio de parte del demandante, el cual, de cara a lo establecido en el artículo 191 del CGP arrojó las siguientes confesiones:

Dentro de sus funciones en la empresa accionada estaba velar por el funcionamiento del almacén, buen servicio al cliente y que el personal realizara todas sus funciones. Frente al cumplimiento de horario, él era el encargado de verificar que se cumpliera, sino, se le hacía llamado de atención por parte de él como administrador, siendo su obligación informar luego de 20 minutos o media hora. Por 20 minutos tarde se avisaba para poder tener apoyo. El impacto que una persona llegue 20 minutos tarde retrasaba todos los procesos, recibo de mercancía, sastrería, registros, cubrir áreas generando inseguridad. Explicó que si una persona llega en tiempo superior a 20 minutos tarde él

también tiene responsabilidad. Aceptó que la empresa tiene la norma ISO para la atención y servicio al cliente.

Teniendo en cuenta todos los elementos aportados por las partes, es importante que esta Sala de Decisión haga la siguiente claridad:

La prueba testimonial, como elemento de convicción, debe ser revisada de cara a lo establecido en la sentencia SU 129 del año 2021 que, respecto a las reglas para la apreciación de ésta, explicó:

“Finalmente, respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular. (i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”¹⁰¹. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse. Por último, (ii) el Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes””

De acuerdo a las explicaciones dadas por el máximo órgano constitucional, no basta con escuchar los dichos, sino, indagar las razones de ello, es decir, de dónde se extrae su conocimiento, para así, delimitar la certeza de lo que se expone, pues más allá de querer beneficiar a la parte que la convoca al proceso, debe el testigo, reproducir aquellos hechos que presenció con la naturalidad propia de quien invoca aquello que se quedó en su memoria episódica. Ello, importante para precisar, que indiscutiblemente habrá testigos cuyo valor probatorio será mayor que otro porque ofrecen una reproducción más clara sobre lo acontecido, y que, esta exposición que dan a la judicatura es coherente con los demás medios probatorios.

No se entiende, por ejemplo, como la deponente Luz Mary Castaño, después de reconocer su firma en la diligencia de descargos que se le puso de presente en la foliatura arrimada por la accionada, negó haberse hecho presente a laborar con olor a tufo-licor, situación diferente a la que ante su empleador reconoció en el acta de descargos, incluso aclaró que el día antes salió con unos amigos y se tomó unos tragos, por lo que no estaba en las condiciones óptimas para el desempeño de sus labores normales. Esta situación, rompe la credibilidad que se deba tener a la testigo, por la potísima razón que en uno u otro escenario faltó a la verdad.

Por el contrario, la señora Sandra Barreto narró situaciones no sólo que presencié, sino, de las que fue parte, pues indicó que ella misma puso en conocimiento del administrador el estado en que se encontraban sus compañeros de trabajo y ante su omisión se dirigió a la superior de éste.

Si bien desde el punto de vista procesal no se puede referir del mérito de la confesión de los señores Jorge Titiribi Zuleta, Camila Vanesa Serna Toro y Luz Mary Castaño, pues éstos no son parte del presente proceso, los hechos narrados en los descargos efectuados a estos si son lo suficientemente claros en afirmar que comparecieron tarde a laborar, por lo cual, de manera desafortunada al presentarse a su sitio de labores, aún tenía olor a licor, y si bien no se trata de definir la gravedad de su actuar, la omisión del coordinador en realizar las medidas de atención y reporte si se consideraban como falta grave en su calidad de representante del empleador.

La *a quo*, por su parte se refirió que no era posible que el demandante no hubiere inferido el estado de alicoramiento de los trabajadores pues ello era obvio por el trato y el olor que se desprendía de ellos, situación que no comparte el censor pues dice que ello pudo o no haber sucedido. Recordemos, que la libre formación del convencimiento se integra por:

- Las reglas de la lógica: necesarias para estructurar argumentos probatorios deductivos, principios lógicos.

- Las máximas de la experiencia: que hacen referencia a las premisas obtenida de la regularidad de sucesos que pasan con habitualidad en un determinado contexto.
- En conceptos científicos, como las calificaciones de pérdida de capacidad laboral.
- Procedimientos, protocolos, guías dados por situaciones profesionales o técnicas.

Basta con consultar el reloj, para determinar que un empleado ha llegado en un horario diferente al que se le citó para dar inicio a su jornada laboral, situación que de inmediato debió ser informada por el administrador a la empresa, o, en su defecto realizar el llamado de atención al colaborador correspondiente.

Sobre el alicoramiento u olor a tufo-licor y sin que sea objeto de duda que el señor Jorge Titiribí se encontraba el día de los hechos en la caja de pagos, que le fue entregada por el líder del punto de venta aquí demandante, se lee con extrema claridad en el acta de descargos:

“9. Nos referimos a continuación a la situación por el área Comercial Regional Antioquia:

INFORME:

“Informe que el día 11 de febrero de 2018, el auxiliar Jorge Armando Titiribó se presentó a laborar 20 minutos tarde y con fuerte olor a tufo-licor y no presentó justificación alguna de su retardo.

Lo anterior para que se tomen medidas disciplinarias correspondientes.

Area Comercial.

¿Son ciertas las situaciones expuestas por el Area Comercial Regional Antioquia?

Respuesta: SI.”

Más allá de si el trabajador se encontraba o no con imposibilidad motriz como lo indica en sus alegatos el apelante, o imposibilitado para ejercer su labor, de manera clara en dicho documento que se presume auténtico conforme lo establece el 244 del CPC, más aún cuando su contenido no fue tachado por ninguna de las partes en la oportunidad para ello, se afirma por parte de quien cometió la falta que sí tenía tufo y que si llegó

tarde, idénticas exposiciones sobre el olor expusieron los 3 otros colaboradores implicados.

No es posible entonces, que el aquí demandante, hubiere tenido contacto con los 4 trabajadores, en su calidad de líder del punto de venta y encontrándose en sus obligaciones velar por la prestación correcta de servicios de éstos sin concluir mínimamente que no estaban en condiciones aptas para prestar apoyo al público en calidad de asesores del cliente, por el olor notable que desprendían al haber consumido licor la noche anterior, pues por lo menos así es respecto al señor Jorge Titiribí con quien debió tener contacto directo a la entrega de la caja.

Para la Sala, no tiene que predicarse que era necesaria la prueba técnica para determinar si se encontraban alicorados o no los trabajadores, pues ello, no hacía parte de las funciones del demandante ni era lo que se le peticionaba por parte de la empresa, su omisión consistió en no alertar al empleador que los trabajadores no se encontraban en las condiciones de presentación personal aptas, de cara al protocolo de atención al cliente delimitado por la compañía, lo que por el contrario si fue observado por las demás personas del punto de venta.

Le asistió razón por tanto a la *a quo* la razón en la valoración probatoria realizada, pues la observación y las premisas obtenidas por la experiencia, bien podían utilizarse para delimitar la omisión del trabajador en su formación del convencimiento.

Sobre los demás puntos esbozados en los alegatos de conclusión por el apelante y que, no fueron objeto de recurso, ninguna manifestación debe hacerse.

Por tanto, se confirmará íntegramente, la sentencia proferida el once (11) de junio del año dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

Costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000 ante la desventura 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 el once (11) de junio del año dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte actora, en la 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: **3e9e12f170822afc5173f33ee2b46ec37e4ce1db568403c34621887d63e72bbc**

Documento generado en 31/08/2023 02:11:07 PM

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