

**DESPIDO POR CONCLUSIÓN DE OBRA
ESPECÍFICA, NO POR ADICCIÓN A LAS
DROGAS. Proceso de fuero especial.**

VOTO N° 2019-000227

DE LAS 10:30 HRS

DEL 01 DE MARZO DE 2019

[...]

“V.- SOBRE EL RECURSO POR EL FONDO: La solicitud de tutela fue planteada por despido discriminatorio, para lo cual se alegaron violaciones al debido proceso previas al cese del actor, a efecto de respaldar esa afirmación, aduciendo que se le despidió por su adicción a las drogas e igualmente por esa razón no se le recontrató, como sí se hizo con el resto de los compañeros. La sentencia recurrida desestimó la solicitud de tutela por considerar que no se dio la alegada discriminación. Para arribar a esa conclusión consideró: *“ Por todo lo expuesto anteriormente, hay prueba suficiente en el expediente porque el mismo actor lo indica que sus compañeros de cuadrilla fueron recontratados el 25/04/18, es decir a ellos se le despidió de la misma manera, máxime que el despido se avisó anticipadamente a los hechos del 14/04/2018 (recaída del actor por adicción) de lo cual evidencia que no hubo despido discriminatorio ni mucho menos encubierto, que se dio simplemente como lo indica la carta de despido, terminación de la obra por el cual fue contratado, por otro lado aunque no sea pretensión de la demanda, tampoco se podría declarar que hubo discriminación en la recontratación del actor, por cuanto es claro que el puesto no se mantiene ocupado por otra persona ni será sustituido, es decir el puesto ya no existe ni las causas que dieron origen subsistieron, porque el proyecto de la obra al que fue contratado el actor finalizó”*. Dicha conclusión la comparte este órgano. En primer término, si en la especie se violentó o no normativa interna sobre el procedimiento a seguir en el supuesto de una persona trabajadora con adicción a las drogas, resulta irrelevante, toda vez que en modo alguno se ha invocado y mucho menos hay evidencia en el expediente de que a personas en igualdad de circunstancias que las del actor hayan recibido un trato diferenciado a su respecto. Por otro lado, del expediente se desprende, sin lugar a dudas, que el actor fue contratado para trabajar en una obra específica y que fue cesado por la conclusión de

ésta, al igual que el resto de sus compañeros, pues, ello se deduce, como bien lo apunta la sentencia impugnada, de la propia afirmación del accionante en el sentido de que aquellos fueron recontratados. Aparte de que es claro que debió ser así, dado que el proyecto para el cual fueron contratados concluyó. En ese orden de ideas, se acreditó el hecho objetivo que causó el cese de la relación entre las partes. Luego en modo alguno existe prueba de que mientras el actor permaneció laborando a las órdenes del demandado se le discriminara debido a su adicción. Todo lo contrario, del expediente se desprende que se le permitió recibir tratamiento profesional, incluso en la propia demanda se dio cuenta que durante un periodo estuvo internado en el centro de adicciones [Nombre 011] ubicado en [...], por el cual se le pagaron subsidios por incapacidad. Luego, la afirmación contenida en la demanda, según la cual, se le negaron permisos para asistir a las reuniones de seguimiento, se encuentra desprovista de respaldo probatorio. Lo único que consta es la información contenida en el documento del 10 de julio de 2018, suscrito por la doctora [Nombre 013] del Consulario Médico del Centro de Servicio [Nombre 014], en el que se hace alusión a que el paciente consultó para chequeo general y para solicitar justificación para poder asistir a charlas de rehabilitación el primer viernes de cada mes, pero, según lo consultado ella no era la persona autorizada para dar esos permisos ni podía extender incapacidad por ese motivo. En otras palabras, el actor no demostró que habiendo pedido el permiso correspondiente a su jefatura inmediata, se le hubiesen negado. Lo anterior descarta la existencia de discriminación en el lapso en que le prestó servicios al demandado. Luego, cabe preguntarse si el patrono tenía la obligación de recontratarlo, al igual que se hizo con el resto de sus compañeros. En primer término, debe partirse de que en principio prima la libertad de contratación. Por otro lado, no se han invocado indicios que para este órgano constituyan fundamento suficiente para estimar la existencia de una discriminación en el proceso de recontratación; ni siquiera se ha alegado y acreditado la existencia de puestos en los cuales él podía desempeñarse y, pese a ello, no se le tomó en consideración, nombrando a otras personas. Por otro lado, aún en el supuesto de que se debiera escoger a un determinado número de trabajadores, para efecto de ser recontratados, debiendo quedar uno sin ser recontratado, es razonable que se escogiera a

quienes tuvieran los mejores antecedentes laborales y el actor no ha invocado que estuviera mejor posicionado que el resto de sus compañeros; de manera que obligara a la empleadora a probar en juicio la objetividad de su decisión. Y, por el contrario, el propio demandante narró en su libelo inicial haber sido sancionado durante el desarrollo de la contratación (ver oficio número 4307-071-2018 del 20 de abril de 2008 aportado con la demanda). En ese orden de ideas, no se puede tener por demostrada la existencia de la discriminación por no haber sido el accionante recontratado”.

[...]