

Señor

JUEZ ÚNICO PROMISCUO DEL CIRCUITO DE BELÉN DE LOS ANDAQUÍES

Caquetá – Belén de los Andaquies.

Demandante: Delberth Andrés Rodríguez

Demandado: Danish Refugee Council DRC Programme Colombia

Rad.: 18094318900120210000400

DANIELA MENDIETA DAZA, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.015.433.469 expedida en Bogotá, abogada portadora de la Tarjeta Profesional número 329.384 del Consejo Superior de la Judicatura, domiciliada y residente de la ciudad de la ciudad de Bogotá D.C., con correo electrónico dmendieta@gomezpinzon.com, actuando en calidad de apoderada especial del **DANISH REFUGEE COUNCIL DRC PROGRAMME COLOMBIA**, (en adelante el “DRC” o mi “Representada”, cualquiera indistintamente) según poder debidamente otorgado, (Anexo No. 9.1) y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá (Anexo 9.2), documentos que reposan en el expediente, respetuosamente y dentro del término legal, doy respuesta a la demanda interpuesta por el señor **DELBERTH ANDRÉS RODRÍGUEZ** (en adelante la “Demandante” o el “Ex Trabajador”, cualquiera indistintamente), (En conjunto las “Partes”) en los siguientes términos:

I. OPORTUNIDAD

Mediante auto del 26 de marzo de 2021, una vez subsanada, se admitió la demanda de la referencia, la que fue notificada al DRC mediante correo electrónico el 17 de noviembre de 2021 por la parte Demandante, como se ve en el (Anexo 9.3).

En virtud del párrafo del artículo 8 del Decreto 806 de 2020, y de conformidad con la decisión del Tribunal Superior de Bogotá, Sala Civil, del 20 de noviembre de 2020,¹el término para contestar la demanda empezó a contar el 22 de noviembre de 2021.

y de conformidad con el término de diez (10) días establecido en el artículo 29 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, (en adelante el “**CPL**”) y lo recién traído a cuento, el término fenece el 3 de diciembre de 2021, por lo anterior, la demanda es contestada dentro del término oportuno.

Pese a lo anterior, se pone de presente en esta oportunidad, que el DRC mediante escrito radicado el 7 de octubre de 2021, presentó ante su despacho, un incidente de nulidad de

¹ *“Lo cierto es que el auto apelado debe revocarse porque si la notificación personal, bajo la modalidad prevista en el Decreto Legislativo 806 de 2020, se considera realizada “una vez transcurridos dos días hábiles siguientes al envío del mensaje de datos” (subraya; art 8, inc. 3), quiere decir que el día de intimación no es el último de esos dos, sino el que sigue puesto que tales días deben cumplirse verificarse o pasar completos, que es lo que significa la expresión “transcurrir”.*

conformidad con lo establecido en el artículo 133 del Código General del Proceso (“CGP”), el que para todos los efectos se ruega al señor juez tener en cuenta. (Anexo 9.4 y 9.5)

II. DEL OBJETO SOCIAL DE DRC

Con el fin de que el Despacho pueda interpretar la importancia de las actuaciones que se alegan por parte del DRC en el caso que nos ocupa, a continuación, se hará un breve resumen del objeto social de DRC y una introducción de este.

El Danish Refugee Council es una organización coordinadora que incluye organizaciones miembros y grupos de voluntarios con un enfoque humanitario **de Acción contra las Minas (HMA)** y el apoyo a afectados por conflictos en el sur del país.

A través de uno de los programas que tiene el DRC, se realiza la **programación de Acción Humanitaria contra las Minas (HMA)** en el departamento de Caquetá. Esta programación incluye la comunidad de enlaces, Educación sobre el Riesgo (ERM) sesiones, estudios técnicos y no técnicos, y las **actividades de limpieza con un enfoque en devolver las tierras a las comunidades afectadas.**, lo implica retirar las minas o explosivos colocados en un terreno.

III. EN CUANTO A LAS PRETENSIONES.

Manifiesto al despacho que en nombre de mi Representada me opongo a todas y cada una de las pretensiones contrarias a DRC, por cuanto carecen de manera manifiesta de todo fundamento jurídico y fáctico. Sin embargo, se da contestación frente a cada una de las pretensiones, así:

A las pretensiones principales:

A. las declarativas:

A la pretensión 1.

DRC **se opone**; sin embargo, el pronunciamiento será en la siguiente estructura sobre lo pretendido en el numeral 1, ya que el Demandante acumuló allí 2 pretensiones. Nos manifestamos frente a cada una de ellas así:

1. **No se opone** frente a la existencia de un contrato laboral entre las Partes.
2. **Se opone** a la terminación sin justa causa, toda vez que el trabajador incurrió en una falta a sus obligaciones, y existe prueba de ello, lo cual se ratificó por DRC en diligencia de cargos y descargos.

A la pretensión 2.

Mi Representada **se opone** a esta pretensión ya que en virtud de la emergencia sanitaria no existe, ni existió, ninguna protección contra el despido, tampoco la obligación de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para realizar la terminación de vínculos laborales, y menos ante la existencia de justas causas. Las fuentes a las que hace referencia el Demandante son auxiliares como la circular 021 y 022 de 2020 del Ministerio del Trabajo, las cuales para la época solo establecieron recomendaciones, y en cuanto a los despidos la circular 022 de 2020 se refirió a los despidos colectivos, lo que no es el objeto de la litis.

A la pretensión 3.

Mi Representada **se opone** en consecuencia de lo manifestado en la pretensión “2”, teniendo en cuenta que el Demandante no tiene ninguna protección contra el despido, por lo que el reintegro no procede; así mismo, porque bajo el imperio de la Ley 789 de 2002 el reintegro no es procedente en los casos en que se demuestre el despido unilateral y sin justa causa, lo que contempla la ley es el derecho a la indemnización, situación que tampoco aplica para el caso en concreto.

A la pretensión 4 se opone en consecuencia de lo manifestado en la pretensión “2”, teniendo en cuenta que el trabajador no tiene ninguna protección contra el despido, por lo que el reintegro no procede y por ende tampoco procede el pago de *“los salarios y prestaciones dejadas de percibir”*.

B. A las condenatorias:

A la pretensión 1

DRC **se opone**; sin embargo, el pronunciamiento será en la siguiente estructura sobre lo pretendido en el numeral 1, ya que el Demandante acumuló allí 2 pretensiones. Nos manifestamos frente a cada una de ellas así:

1. Mi Representada **se opone** teniendo en cuenta lo expuesto en contestación a las pretensiones declarativas, es decir, que no procede el reintegro toda vez que no existe protección en estado de emergencia contra los despidos; así mismo no es procedente el pago de los salarios solicitados y de ninguna otra acreencia.
2. Mi Representada **se opone** teniendo en cuenta lo expuesto por el Demandante, pues no existe ningún otrosí bajo el cargo de líder de abastecimiento con un salario de \$4.500.000 suscrito por las Partes.

A la pretensión 2

Mi Representada **se opone** teniendo en cuenta lo expuesto en contestación a las pretensiones declarativas, es decir, que no procede el reintegro toda vez que no existe protección en Estado de Emergencia u otra protección en contra los despidos; así mismo, no es procedente el pago de los salarios solicitados u otra acreencia laboral.

A la pretensión 3

Mi Representada **se opone** a esta pretensión, toda vez que el despido se llevó a cabo por el incumplimiento del Demandante a sus obligaciones contractuales, lo cual está demostrado. Así mismo, el despido se realizó con justa causa y respetando el procedimiento disciplinario modulado por la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014, en garantía de los derechos de contradicción, defensa, publicidad, debido proceso, así como el principio de legalidad, publicidad, doble instancia y no reforma en contra.

A la pretensión 4

Mi Representada **se opone** ya que no hay lugar a reintegro frente a la ausencia de protección laboral para el Demandante, así como tampoco hay lugar a la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, ya que como se ha reiterado el Demandante incumplió las obligaciones del DRC, lo que dio lugar a una diligencia de cargos y descargos y posteriormente la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

A la pretensión 5

Mi Representada **se opone** teniendo en cuenta lo expuesto en contestación a las pretensiones declarativas, es decir, que no procede el reintegro toda vez que no existe protección en estado de emergencia u otra protección en contra los despidos; así mismo no es procedente el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social.

A la pretensión 6

Mi Representada **se opone**, a lo que pueda resultar extra y ultra petita, ya que actuó dentro del margen de la Ley y de conformidad con la jurisprudencia.

A la pretensión 7

Mi Representada **se opone** a la condena y pago de costas procesales y agencias en derecho.

IV. EN CUANTO A LOS HECHOS Y OMISIONES ALEGADAS

De conformidad con lo señalado en el numeral 3 del artículo 32 del C.P.L, y de acuerdo con la numeración expuesta en la demanda, respondemos a cada uno de los hechos de esta, en la siguiente forma:

Al hecho 1. Es cierto

Al hecho 2. No es cierto como lo plantea el Demandante, DRC discutió con el Demandante la posibilidad de ascenderlo a líder de abastecimiento para una fecha estimada, que sería posterior al 1 de julio de 2020. Sin embargo, esto solo se haría en caso de que la administración aprobara la derogatoria del proceso de selección para ese cargo, ya que generalmente todas las personas que aplican a los cargos del DRC, deben aprobar un proceso de selección, no existen las figuras de ascenso. Dicha derogatoria nunca se resolvió teniendo en cuenta los hechos que se resolverán a continuación, razón por la que NO existió la notificación de la que habla el demandante.

Al hecho 3: No es cierto como se indicó anteriormente, no existen notificaciones de ascensos, ya que todos los trabajadores que pretendan aplicar a un cargo interno de DRC, deben, al igual que lo aspirantes externos, surtir un proceso de selección para el cargo al que aplican. Además, nunca se suscribió documento entre las partes que formalizara el cambio de cargo y de salario.

Al hecho 4. Es cierto, debido a sus funciones y al objeto social de DRC, el Demandante suscribió un consentimiento informado autorizando al DRC para la realización de pruebas de detección de alcohol o sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes el 3 de febrero de 2020.

Al hecho 5: Es cierto como lo afirma el Demandante, el día 24 de junio de 2020, se realizó prueba de drogas y alcohol mediante prueba de orina, siendo el resultado de la prueba del actor positivo para detección de consumo de marihuana.

Al hecho 6: Es cierto DRC contempla en los numerales 2 y 8 de su Reglamento de Trabajo como falta grave el consumo de sustancias alcohólicas y/o psicoactivas durante la jornada de trabajo, dentro de las instalaciones de la organización o fuera de ellas; incluso por primera vez, así como presentarse a trabajar bajo las influencias de sustancias alcohólicas o psicoactivas.

Al hecho 7: No es cierto lo manifestado por el Demandante, toda vez que él si conocía previo a la diligencia de descargos las políticas de prohibición de consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas; tan así es que el Demandante en el hecho 4, en forma contradictoria, afirmó haber suscrito un consentimiento informado para autorizar la práctica de pruebas de detección de alcohol o sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes, en dicho consentimiento era claro que había una política asociada al consumo de las sustancias ya descritas y que el hoy Demandante la conocía.

Al hecho 8: Es cierto no hay ningún llamado de atención. Sin embargo, este es un hecho irrelevante para el objeto de la litis.

Al hecho 9: Es cierto que se le comunicó la terminación con justa causa por incumplimiento y violación a las disposiciones del DRC y por ende a sus obligaciones como trabajador, las que el Demandante muy bien señala, esto, como decisión posterior a la diligencia de cargos y descargos. Además, es cierto que se le informó que dicha decisión era apelable, de acuerdo con lo establecido en la Sentencia 593 de 2014.

Al hecho 10: No nos consta. Mi poderdante no fue participe de la conversación entre el Demandante y la persona de recursos humanos, quien además hoy no trabaja en DRC.

Al hecho 11: Es cierto DRC reconoció una suma para gastos de traslado de trescientos mil pesos (\$300.000) a Bogotá.

Al hecho 12: No nos consta. Es un hecho ajeno que no presencié DRC directamente, y nunca se le puso de presente.

Al hecho 13: Es cierto

Al hecho 14: Es cierto

Al hecho 15: No es cierto que mi Representada haya tenido un comportamiento evasivo y no se haya pronunciado sobre lo solicitado por el Extrabajador, contrario a eso, mi Representada dio respuesta a todas las solicitudes como se ve en el correo del 17 de julio de 2021, el 14 de agosto de 2020 y el 2 de septiembre de 2020, en donde, además se remitió al Demandante debido a la solicitud del documento relacionado con su cargo y salario el último documento suscrito entre las Partes de fecha del 20 de junio de 2020, en donde consta la ratificación de su cargo como Oficial de Logística y su asignación salarial. Reiteramos por lo dispuesto en la contestación al “hecho 2” que entre as partes NO se formalizó un documento para el ascenso al que el señor hace referencia.

Al hecho 16: No es un hecho. Es una apreciación subjetiva del Demandante.

Al hecho 17: No es cierto. La prueba que dio positivo para consumo de Marihuana demuestra que el Extrabajador si se encontraba en el lugar de trabajo bajo los efectos de un estupefaciente. Es decir, las negaciones realizadas por el demandante no tienen otra prueba distinta a la que se allega, y que es objeto de la litis.

Al hecho 18: No es cierto lo que expone el Demandante, el despido se realizó sustentado en una justa causa demostrada por el incumplimiento y violación de las obligaciones laborales del Extrabajador en época de Emergencia Sanitaria. Dicho despido, como se ha expuesto en contestación a hechos anteriores, no se efectuó contrariando protecciones

contra el despido, debido a que no existieron prohibiciones, ni restricciones para las decisiones objetivas de un empleador, como lo fue la presente que da lugar al conflicto entre las partes. Tampoco estaba en cabeza de DRC la obligación de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para realizar la terminación de contratos de trabajo, y menos cuando existía una justa causa. Las disposiciones a las que hace referencia el Demandante para sustentar la supuesta protección, no es fuente de derecho, como la circular 021 y 022 de 2020 del Ministerio del Trabajo, las cuales para la época solo establecieron recomendaciones, y en cuanto a los despidos, la circular 022 de 2020 se refirió únicamente a los despidos colectivos, lo que no atiende a lo discutido en este proceso.

Además, cabe aclarar que el Decreto 488 de 2020, fuente formal de derecho, estableció medidas como el retiro anticipado de cesantías, el aviso sobre el disfrute de vacaciones, recursos de la ARL, pero en ningún momento creó la supuesta protección de la que habla el Demandante por encontrarse en pandemia. Al respecto, vale la pena mencionar que la pandemia o situación de emergencia mundial causada por el virus COVID-19 no es fuente ni sustento de incumplimiento de obligaciones laborales de los trabajadores. Para el caso en particular, la decisión de terminar el contrato con justa causa surge como consecuencia de una evaluación individual del empleador, con base en sus políticas y lineamientos internos, atendiendo su objeto social y rol en la sociedad, configurándose como una decisión objetiva.

Al hecho 19: No es un hecho. El Demandante hace alusión a su opinión sobre la duración de los opioides, pues la referencia somera y general que hace de estudios científicos ni si quiera cuentan con referencias, o fuentes formales y tampoco se encuentran acreditados en pruebas allegadas a este proceso. Es una apreciación subjetiva del Demandante.

Al hecho 20: Es cierto. Mi Representada realizó el pago oportuno de todas las acreencias laborales y se encuentra a paz y salvo con el Demandante.

V. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA

1. El 28 de octubre de 2019, las Partes suscribieron un contrato de trabajo para que el Demandante desarrollara el cargo de Oficial de Logística, con una asignación salarial de dos millones ochocientos mil pesos (\$2.800.000).
2. Dentro de las funciones referentes al cargo de Oficial de Logística, se encontraban las de compra de dispositivos, artefactos e implementos propios de la actividad de desminado, supervisión de los mismos y entrega de estos a los trabajadores que requieren de estos materiales para realizar en campo las funciones de desminado.
3. Teniendo en cuenta que las funciones que desarrolla el DRC, relacionadas con la inspección de terrenos minados, despeje de zonas y desactivación de minas es una actividad altamente riesgosa, DRC debe asegurarse de que quienes presten servicios a su favor, se encuentren en el 100% de sus sentidos, garantizando seguridad, no solo para quienes trabajan en DRC si no para quienes habitan el

territorio en el que se trabaja el desminado. Razón por la que esta realiza prueba para la detección del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes, previo consentimiento informado y autorizado por los trabajadores.

4. En vista de lo anterior, el 3 de febrero de 2020, el Demandante autorizó al DRC para realizar pruebas de detección de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes, previo consentimiento informado y autorizado por los trabajadores.
5. El 24 de junio de 2020, el DRC realizó pruebas de detección de alcohol o sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes, en esta fecha el resultado de la prueba practicada al Extrabajador fue positivo para consumo de marihuana.
6. Como resultado de la prueba positiva para consumo de marihuana, practicada al Demandante, el DRC citó al Demandante a la diligencia de cargos y descargos que sería llevada a cabo el 26 de junio de 2020.
7. En dicha diligencia de descargos, el Demandante fue escuchado, tuvo oportunidad de aportar pruebas y atender a esta diligencia con testigos. Razón por la que en dicha diligencia aceptó que en efecto había consumido marihuana, lo que concordaba con la prueba positiva.
8. Derivado de la diligencia de cargos y descargos, el DRC tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por las razones argumentadas en la carta de despido, las que fundamentan el incumplimiento del Extrabajador de sus obligaciones laborales contempladas en el contrato de trabajo, políticas y el reglamento de trabajo de mi Representada. Así mismo, en garantía del debido proceso y el principio de doble instancia, se enunció al Extrabajador la oportunidad de apelar de conformidad con el término establecido en el Reglamento de Trabajo de DRC.
9. El 30 de junio de 2020, en virtud de la garantía de los derechos del Extrabajador, este interpuso un recurso de apelación en contra de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, la cual fue contestada el 17 de julio de 2020

VI. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

5.1. Terminación de los contratos con justa causa

El Código Sustantivo del Trabajo establece en el numeral 6 del artículo 62 como causal para dar por terminado el contrato con justa causa la 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.

Atendiendo a lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 62, nos remitimos a lo dispuesto en el artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone, como obligaciones legales del trabajador:

“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

En consecuencia, nos remitimos al numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que hoy se encuentra vigente y establece como prohibiciones al trabajador la de *“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”.*

5.2. Del consumo de bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.

Si bien este artículo fue declarado condicionalmente, la Corte Constitucional, garante de las libertades de las personas, se ha pronunciado en su jurisprudencia de la siguiente manera:

*“Son de vital importancia las condiciones generales de salud: del estado de cansancio, fatiga, sueño, lo mismo que si el conductor **se encuentra o no bajo la acción de alguna sustancia estupefaciente, así como bebidas embriagantes, nunca se podrá esperar que se obre en conciencia, con rapidez y exactitud ante un obstáculo o un peligro súbito**”. Las intoxicaciones por ingesta etílica o uso de drogas o fármacos que producen dependencia dejan como secuela pequeñas alteraciones de la mente consideradas “normales” dentro de la noción de salud mental. Son cualquier perturbación o disturbio o alteración del funcionamiento psíquico que altera en forma leve, ya sea permanente o transitoria, el área intelectual-cognocitivo, afectivo-emocional y, o volitivo- de la personalidad del individuo, al punto de impedirle, en un momento dado, gozar del pleno uso de sus facultades mentales superiores y tener el pleno conocimiento de un obstáculo o un peligro súbito, hacer una rápida valuación de las circunstancias, y decidirse por la maniobra más conveniente a efectos de sortear la emergencia”².*

Así las cosas, y por la misma línea de pensamiento, la Corte Constitucional consideró que además de que las sustancias enervantes limitan la plena conciencia, esto agrava la ejecución de las actividades riesgosas, lo que hace legítimo al empleador que haga uso de los mecanismos y medidas que puedan garantizar la ejecución de las labores contratadas.

“cumplimiento del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por el contrario, la Corte reafirmó la importancia que esto tiene en actividades que involucran riesgos para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Igualmente, respecto de actividades que impliquen un menor riesgo también puede exigirse el cumplimiento de la prohibición establecida en la norma

² Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-936 de 2009. MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

demandada, en la medida en que es in interés legítimo del empleador que los trabajadores presten de manera adecuada las labores contratadas. Con todo, respecto de estos casos, no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores”³

Por otro lado, la Corte Constitucional describió, según *la Organización Mundial de la Salud* que se entiende por una sustancia psicoactiva y sus efectos, rescatando como punto relevante que estas afectan los procesos mentales, de cognición o la afectividad, como se ve a continuación:

“Al respecto, según la Organización Mundial de la Salud, las sustancias psicoactivas son aquellas que, cuando se ingieren, afectan los procesos mentales, como la cognición o la afectividad

“Los estimulantes pueden provocar síntomas que indican una intoxicación, por ejemplo: taquicardia, dilatación de las pupilas, aumento de la tensión arterial, hiperreflexia, sudoración, escalofríos, náuseas o vómitos y alteraciones del comportamiento, tales como agresividad, grandiosidad, hipervigilancia, agitación y alteración del razonamiento. El uso inadecuado crónico induce a menudo cambios de la personalidad y de la conducta, como impulsividad, agresividad, irritabilidad y desconfianza. A veces aparece psicosis delirante completa. Cuando dejan de tomarse después de un consumo prolongado o masivo, puede aparecer un síndrome de abstinencia, que consiste en estado de ánimo deprimido, fatiga, trastornos del sueño y aumento de las imágenes oníricas”⁴

“Más allá de ello, es claro que en realidad este cambio constitucional no tiene incidencia en el análisis de la norma objetada, pues aunque ciertamente las conductas sancionables suponen el porte de las sustancias cuyo consumo se sanciona, la realidad es, como antes se explicó, que la razón de ser de esta norma disciplinaria es el interés por mantener el ejercicio de la función pública alejado de las dificultades que pueden generarse a partir de las alteraciones de conducta que el consumo de tales sustancias produciría en el servidor público, por lo que el hecho sancionado no es ni el porte, ni aún el mero consumo de tales sustancias, sino las circunstancias en las que el mismo tiene lugar”⁵.

Además de lo anterior y, por último, en nuestros fundamentos de derecho de la contestación a la demanda, traemos a colación el análisis que no involucra propiamente labores de alto riesgo, y es el análisis que hace la Corte Constitucional en cuanto a los empleados públicos que prestan labores desde oficina. Sin embargo, y pese a que no están expuestos a un alto

³ Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-636 de 2016. MP. Dr. Alejandro Linares Cantillo.

⁴ Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-636 de 2016. MP. Dr. Alejandro Linares Cantillo.

⁵ Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-636 de 2016. MP. Dr. Alejandro Linares Cantillo.

riesgo, el estar bajo la influencia de sustancias psicoactivas, enervantes de los sentidos, considera la Corte afectan sus capacidades motoras, racionales y psíquicas al punto que les impide su normal desenvolvimiento laboral.

*“Un servidor público o un particular que cumple funciones públicas no está en capacidad de dirigir su voluntad y su inteligencia al normal desenvolvimiento de su órbita funcional **si acude a trabajar bajo el efecto de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes pues tanto aquellas como éstas afectan sus capacidades motoras, racionales y psíquicas al punto que le impiden su normal desenvolvimiento laboral.** Esta situación, desde luego, constituye una clara infracción de sus deberes funcionales pues el sujeto disciplinable que voluntariamente se coloca en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias estupefacientes y que en esas condiciones acude a su lugar de trabajo, no se halla en capacidad de cumplir su rol funcional y por lo mismo se sustrae al deber de desempeñar cabalmente sus funciones como concreción del deber genérico que le asiste de cumplir la Constitución, la ley y los reglamentos” (negritas fuera de texto original)⁶.*

5.3. El artículo 2.2.2.2.8.1. Decreto Reglamentario 1069 de 2015 establece la PROHIBICIÓN EN ACTIVIDADES RIESGOSAS para el consumo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, de manera relevante en actividades que impliquen inflamables Y/o explosivos como se ve:

“Aquellas personas cuya actividad implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros no podrán usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad, de conformidad con las normas previstas en los reglamentos y códigos que regulan el ejercicio de la respectiva profesión u oficio.

Para los efectos del presente capítulo, se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículos; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas; quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra”.

De lo anterior se concluye, que el consumo de sustancias como la Marihuana, afectan las capacidades motoras, racionales psíquicas para cualquier persona, y le impide el desenvolvimiento normal de sus funciones, incluidas las laborales, las que incluso exponen a un riesgo al propio trabajador y a las personas que se benefician de su trabajo y dicho riesgo se potencializa cuando se trata de labores riesgosas por lo mismo existen

⁶ Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C -284 de 2016. MP. Dr. Gabriel Mendoza Martelo.

disposiciones expresas sobre actividades prohibidas expresamente en dicho consumo, pero no se limita a estas, como se ve de la última sentencia traída a cuento aplica incluso para funciones en oficina, razón por la cual el numeral 2 del artículo 60 tiene plena vigencia y da lugar a la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador incurre en esta causal, según lo establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

VII. EXCEPCIONES DE MERITO

Primera Excepción

Terminación del contrato de trabajo por justa causa

Teniendo en cuenta que el Demandante fue contratado para ejecutar el cargo de Oficial de Logística, es claro que desempeña una función de alta responsabilidad, que requiere de un perfil cuidadoso diligente, con presencia de sus 5 sentidos, así como atención especial a cada uno de los procedimientos que desarrolla, los cuales han sido especificados en los hechos.

Las funciones realizadas por el Demandante implican para él en su momento y para quien hoy lo reemplace, la coordinación y control de los activos para que los trabajadores de DRC llevaran a cabo las actividades de desminado, lo que incluía además la compra de dispositivos, artefactos e implementos propios de la actividad de desminado, verificación de estos elementos, supervisión de recibo de tales dispositivos.

La realización de las funciones descritas, implicaban que el Demandante, tuviera contacto con el artefacto para desminado, que posteriormente el trabajador que requiera el uso del artefacto tenga contacto directo con este material el cual se debe entregar previa verificación de condiciones óptimas.

De lo anterior, además se desprende que dichas funciones implican una alta responsabilidad, debido a la ejecución de las labores que realizaba el demandante, las que conllevaban unos riesgos que se podían materializar en que: (i) quien recibía el material entregado por el Demandante, debía hacer uso de este en situaciones críticas y de alto riesgo, como lo es enfrentarse a un campo minado y limpiar esa zona o “desactivar” esas minas, y si en el evento en el que el artefacto entregado, no es diligentemente revisado, con el cuidado y concentración que requiere, el trabajador que desmina se ve expuesto incluso a la muerte; (ii) esto expone no solo a ese trabajador que hace uso de esos artefactos, sino también a la población que habita los lugares que tengan minas.

Así las cosas, y teniendo en cuenta la actividad tan importante y riesgosa, así como el perfil que se requiere para realizar dicha actividad que involucra a más de una persona, se puede decir poblaciones, justifica la razón por la que DRC el día 26 de junio de 2020, procedió a realizar una diligencia de cargos y descargos al Extrabajador, debido a las circunstancias acaecidas el 24 de junio de 2020.

Las circunstancias que ocurrieron el 24 de junio de 2020, se circunscribieron a las pruebas practicadas por parte de DRC a los trabajadores para la identificación del consumo de

sustancias psicoactivas, narcóticos y/o drogas enervantes, pues teniendo en cuenta que DRC debe garantizar que su objeto social se lleve a cabo en condiciones de seguridad, realiza estas pruebas periódicamente, para lo cual solicita a sus trabajadores previo consentimiento informado, la autorización de la práctica de dichas pruebas.

En la jornada de las práctica de pruebas, el Demandante arrojó positivo, quien además en instancia de descargos aceptó haber consumido dichas sustancias, razón por la que DRC dio por terminado su contrato con justa causa fundamentado en el incumplimiento de las obligaciones laborales, en virtud de lo expuesto en el artículo 58 numeral 6 del artículo 62 como causal para dar por terminado el contrato con justa causa la 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.

Las obligaciones que incumplió el trabajador, además de las contempladas en la normatividad citada en los fundamentos de derecho, fueron las establecidas en el numeral 2 “obligaciones especiales para los empleados de la organización” numeral 2.2. *“se prohíbe al empleado” “2. Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la organización, presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o, de drogas enervantes según lo establecido en la política de prevención de consumo del alcohol y tabaco y sustancias psicoactivasla política”.*

Lo anterior, dio lugar a una falta grave contemplada en el numeral 8 del Reglamento de Trabajo: *“escala de faltas y sanciones disciplinarias” numeral 8.2 “faltas graves” el cual indica: “24 consumir bebidas alcohólicas narcóticos o drogas enervantes durante la jornada de trabajo en las instalaciones de la organización o fuera de ellas así sea por la primera vez y/o presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas narcóticos o drogas enervantes o con los efectos de estas producen al día siguiente”.*

Teniendo en cuenta que el Extrabajador incurrió en causales taxativas de las normas del empleador, contempladas en sus políticas y códigos que dan lugar a faltas graves es evidente que no hay lugar a la indemnización solicitada por el Demandante en sus pretensiones relacionada con un despido unilateral y sin justa causa, por lo cual nos oponemos a la prosperidad de lo pretendido por el Demandante.

Segunda Excepción *Improcedencia del reintegro*

Teniendo en cuenta, que las pretensiones del Demandado hacen referencia al reconocimiento de la indemnización y/o del reintegro, debemos aclarar, (pese a que no existió un despido sin justa causa), que a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002, el legislador eliminó la posibilidad de reintegro por despido unilateral y sin justa causa, contemplado en la antigua Ley 2351 de 1991, ya que en estricto sentido, la ley 789 de 2002 establece una indemnización que prevé esos posibles “perjuicios” que se causan al trabajador cuando le es terminado su contrato de trabajo.

Así las cosas, frente a la pretensión de que se declare un despido unilateral y sin justa

causa, y se ordene el reintegro nos oponemos (además de lo argumentado en la primera excepción) a la prosperidad de lo pretendido por el Demandante.

Además de las anteriores razones, nos oponemos a la prosperidad del reintegro, teniendo en cuenta que el Demandante, sostiene contar con una protección frente al despido derivada de la Emergencia Sanitaria, la cual, según él, tiene como sustento las Circulares 021 y 022 del 2020 del Ministerio del Trabajo, así como el Decreto 488 de 2020.

Frente a estas disposiciones, cabe aclarar, como se mencionó en la contestación a los hechos, que el Ministerio del Trabajo mediante las circulares que menciona al Demandante, no podía crear ninguna protección derivada de la Emergencia Sanitaria por tratarse de una fuente que no es formal de derecho, en todo caso y además de esta precisión, se aclara que en efecto no creo ninguna protección, se limitó a establecer unas recomendaciones para preservar los empleos y los ingresos de los trabajadores, como fueron las vacaciones anticipadas, licencias, trabajo en casa y frente a los despidos simplemente recordó que no se pueden hacer despidos colectivos sin su autorización, situación que ya se encuentra en la Ley, pero que de ningún modo crea protecciones particulares frente al despido y mucho menos frente a despidos individuales justificados en el incumplimiento de las obligaciones.

Frente a la disposición normativa a la que también hace referencia el Demandante, el Decreto 488 de 2020, cabe aclarar este solo estableció medidas como el retiro anticipado de cesantías, el aviso sobre el disfrute de vacaciones, recursos de la ARL, pero en ningún momento creo la supuesta protección de la que habla el Demandante por encontrarse en pandemia.

Entendiendo que el legislador no ha creado ninguna protección contra el despido, tampoco lo ha hecho el Ministerio del Trabajo en época de pandemia, no entendemos cuál es el fundamento del Demandante para alegar dicha estabilidad protección y con base en ellos solicitar el reintegro cuando en todo caso, las únicas situaciones de protección vigentes para los trabajadores a no ser despedidos, son: (i) la estabilidad laboral reforzada por salud, ocupacional, fuero sindical, fuero de maternidad, fuero de paternidad, fuero de pre pensionados, situaciones que el Demandante no ha alegado, DRC tampoco conoció en vigencia del contrato, y es evidente que no hacen parte ni de los hechos ni de las pretensiones del Demandante.

Frente a la inexistencia de la protección al despido en época de pandemia, la inexistencia del reintegro por terminación unilateral cuando no hay ningún tipo de estabilidad laboral reforzada y la efectiva terminación por justa causa sustentada en la carta de terminación del contrato de trabajo previo diligencia de descargos, reiteramos que las pretensiones del Demandante no proceden.

Tercera Excepción
Garantía al debido proceso

Teniendo en cuenta que previo a la toma de decisiones por parte de DRC, exactamente el despido por justa causa se adelantó una diligencia de cargos y descargos para escuchar al Demandante, garantizando los derechos y principios previstos en la sentencia C -593 de 2014, los que a continuación se desarrollaran y se demuestran con el material documental aportado en calidad de pruebas.

1. El Demandante recibió una citación para comparecer a la diligencia de cargos y descargos, en donde se le garantizó el derecho a conocer los hechos por los cuales sería juzgado, los que en todo caso el conocía debido a los hechos acontecidos el 24 de junio de 2020, fecha en a que se practicó la prueba. Lo anterior en garantía del debido proceso
2. En dicha citación y en diligencia del 26 de junio de 2020, se dieron a conocer las faltas y sanciones que daban lugar a un proceso disciplinario, garantizando así el derecho de contradicción y el principio de publicidad.
3. En consecuencia, de las actuaciones previas el Extrabajador rindió su versión y fue escuchado frente a cada una de las preguntas realizadas.
4. Una vez se le notifica de la razón por la que se termina el contrato de trabajo, se le da la oportunidad al Demandante de apelar la decisión inicial, la que, en todo caso, respetando el principio de no reforma en contra se mantuvo en la misma decisión.

Así las cosas, pese a que la terminación del contrato de trabajo por justa causa no es una sanción disciplinaria, DRC respeto el ritualismo del proceso disciplinario y las garantías que de este se derivan según la modulación de la Sentencia C- 593 de 2014 frente al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, como se expuso y se demostró, razón por la que reiteramos nuestra oposición frente a la prosperidad de las pretensiones relacionadas con la declaración del despido injustificado y el lugar al reintegro y/o indemnización.

VIII. PRUEBAS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del y el artículo 165 del Código General del Proceso y siguientes, me permito solicitar al señor Juez que, llegado el momento procesal oportuno, se sirva disponer la adjunción, el decreto y la práctica de las siguientes pruebas:

Documentales:

- 8.1. Carta del 16 de junio de 2020, solicitando la derogación de proceso de promoción interna.
- 8.2. Consentimiento informado del 3 de febrero de 2020.
- 8.3. Prueba positiva para marihuana.

- 8.4. Liquidación de acreencias laborales.
- 8.5. Respuesta al recurso de apelación del 30 de junio de 2020.
- 8.6. Correo del 14 de agosto de 2020.
- 8.7. Correo del 2 de septiembre de 2020.
- 8.8. Ajuste título de cargo de fecha 20 de junio de 2020.
- 8.9. Manual de funciones.
- 8.10. Acta de diligencia de cargos y descargos.
- 8.11. Respuesta a derecho de petición de fecha 3 de marzo de 2021.
- 8.12. Contrato de trabajo.
- 8.13. Recurso de apelación.
- 8.14. Carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa.
- 8.15. Lista de práctica de prueba de sustancias psicoactivas y alcohol.

Declaración de parte:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 198 del CGP, me permito solicitar al señor Juez que disponga la citación de la parte Demandante para llevar a cabo interrogatorio de parte. Solicito, por tanto, que se disponga la práctica de dicha prueba, en la fecha y en la hora que a bien tenga en señalar el Despacho. Las preguntas se formularán el día de la diligencia, con la aquiescencia del Despacho.

Declaración de terceros:

Solicito señor juez disponga la citación de la señora María Gabriela Terán quien podrá ser contactada por intermedio de mi representada o al correo electrónico

La señora Terán podrá dar cuenta de todos los sucesos acontecidos objeto de la demanda.

IX. ANEXOS

- 9.1. Poder con el que actúo.

- 9.2. Certificado de existencia y representación legal del DRC.
- 9.3. Correo de notificación de demanda.
- 9.4. Escrito de incidente de nulidad.
- 9.5. Correo de radicado de incidente de nulidad.

Los documentos señalados en el acápite de pruebas.

X. NOTIFICACIONES

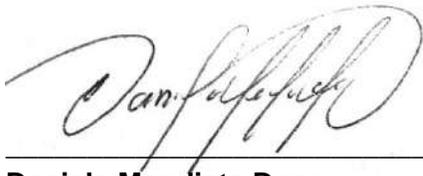
- 10.1. El Demandante y su apoderado, en las direcciones señaladas en la demanda.
- 10.2. Mi Representada en los correos electrónicos: Julian Bobadilla julian.bobadilla@drc.ngo
- 10.3. Quien suscribe, recibirá notificaciones en la Calle 67 No. 7 – 35 oficina 1204 de la ciudad de Bogotá, D.C., teléfono 3192900, ext. 390 y correos electrónicos: dmendieta@gomezpinzon.com, mmontealegre@gomezpinzon.com, ltapiero@gomezpinzon.com; mapulido@gomezpinzon.com.

XI. SOLICITUD

Solicito a señor Juez, lo siguiente:

- 11.1. Que tenga por contestada la demanda.
- 11.2. Que se le imparta a esta contestación el trámite señalado en el Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.
- 11.3. Que, llegado el momento procesal oportuno, se declaren probadas las excepciones propuestas en contra de la demanda y, en consecuencia, se absuelva a DRC de las súplicas de la demanda, condenando a al pago de costas a favor de DRC

De manera atenta, suscribe,



Daniela Mendieta Daza

C.C. 1.015.433.469 de Bogotá

T.P. 329.384 del C.S. de la J.