C-636-16

Sentencia C-636/16

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO-Prohibición del consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante, solo se configura cuando afecte directamente el desempeño laboral del trabajador

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-Exequibilidad en el entendido que solo se configura cuando el consumo afecte directamente el desempeño laboral

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR E INCUMPLIMINETO DE LA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Consecuencias disciplinarias cuando afecte de manera directa el desempeño laboral

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Elementos/DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Indicación precisa del objeto demandado, el concepto de violación y la razón por la cual la Corte Constitucional es competente

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Razones claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Aplicación del principio pro actione

DEMANDA CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-Imprecisión al confundir la ocurrencia de una prohibición al trabajador y la configuración de despido con justa causa/PROHIBICION AL TRABAJADOR Y CONFIGURACION DE DESPIDO CON JUSTA CAUSA-Relación

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO A LA IGUALDAD-Ineptitud de la demanda

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Cumplimiento de requisitos

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD-Carácter rogado/PRINCIPIO DE PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL-Alcance/ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD-Carácter público/ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD-Planteamiento de cargos en debida forma

INTEGRACION DE UNIDAD NORMATIVA-Carácter excepcional/INTEGRACION DE UNIDAD NORMATIVA-Eventos en que procede

DEMANDA CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-Integración de unidad normativa

DERECHO AL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL COLOMBIANO-Alcance

DERECHOS FUNDAMENTALES DE CONTENIDO LABORAL-Consagración constitucional/DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Consagración constitucional

DERECHOS FUNDAMENTALES DE CONTENIDO LABORAL-Relación directa con la garantía de otros derechos fundamentales

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad

EMPLEADOR-Poder de dirección y poder disciplinario/PODER DE DIRECCION Y PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR-Subordinación entre el empleador y el trabajador/SUBORDINACION-Elemento esencial del contrato de trabajo/SUBORDINACION-Implicaciones

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR-Alcance/ESTABLECIMIENTO DE PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES-Validez

PROHIBICIONES DETERMINADAS POR EL EMPLEADOR-Medidas disciplinarias de carácter

preventivo/PROHIBICIONES DETERMINADAS POR EL EMPLEADOR-Incumplimiento impone sanciones disciplinarias

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR-No puede ser ejercida de manera arbitraria/PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR-Límite en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR-Justificación

DEMANDA PARA GARANTIZAR EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN CONDICIONES DE SEGURIDAD FRENTE AL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Fundamento de intervenciones en estudios especializados y jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional

SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Identificación y descripción de los efectos/SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Concepto según la Organización Mundial de la Salud/SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Clases según el Código Sustantivo del Trabajo

PROHIBICION DE PRESENTARSE AL TRABAJO LUEGO DE HABER CONSUMIDO SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional han considerado que existe justificación relacionada con la disminución de las capacidades de las personas y el deber del empleador de procurar condiciones de seguridad en el ámbito laboral

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Corte Suprema de Justicia la fundamenta en la adecuada prestación del servicio contratado y el deber del empleador de procurar la seguridad de los trabajadores/PROHIBICION DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ-Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

PROHIBICION DE PRESENTARSE AL TRABAJO LUEGO DE HABER CONSUMIDO SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Jurisprudencia de la Corte Constitucional

SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Evidencia de los efectos del consumo en las personas que las consumen/SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Consumo puede afectar negativamente el desempeño de las funciones o la seguridad de quien las consume o de sus compañeros de

trabajo

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas persigue la adecuada prestación del servicio contratado y el evitar riesgos laborales/ADECUADA PRESTACION DEL SERVICIO CONTRATADO Y EL EVITAR RIESGOS LABORALES-Consagración constitucional establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Estudios especializados sobre el comportamiento de trabajadores que desempeñan sus funciones luego de haberlas consumido

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Desempeño de la labor contratada puede variar dependiendo de diferentes factores

SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-Posibilidad que en determinadas situaciones el consumo no incida en el adecuado desempeño de las labores contratadas o en la seguridad en el trabajo/PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Norma no hace precisión sobre la incidencia del consumo de sustancias psicoactivas, tratando de la misma forma a los trabajadores que las consumen perdiendo de vista que pueda afectar la labor prestada por ellos

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Poder disciplinario del empleador no puede afectar el derecho a la intimidad y libre desarrollo de la personalidad

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Naturaleza preventiva

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL

TRABAJO-Estado debe exigir controles rigurosos para evitar el consumo de sustancias psicoactivas en determinadas actividades

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-No se podrán tomar medidas disciplinarias si empleador no demuestra la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones/PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Respeto del debido proceso en la relación laboral

Referencia: Expediente D-11355

Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo

Actores: Claudia Liliana Sánchez Guiral y Carlos Mario Gómez García

Magistrado Ponente:

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Bogotá D.C., diecisiete (17) de noviembre de dos mil dieciséis (2016)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto Ley 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad prevista en el artículo 241 de la Constitución Política, los ciudadanos Claudia Liliana Sánchez Guiral y Carlos Mario Gómez García solicitan a la Corte declarar la inexequibilidad del numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por medio de auto del veintidós (22) de abril de 2016, el Magistrado sustanciador dispuso inadmitir la demanda contra el mencionado artículo, al constatar que no reunía los requisitos exigidos por el artículo 2º del Decreto 2067 de 1991. En el mismo auto se concedió a los accionantes el término de tres (3) días, contados a partir de su notificación, para que procedieran a corregir la demanda en los términos señalados, so pena de rechazo.

Mediante oficio de fecha veintisiete (27) de abril de 2016, la Secretaría de la Corte Constitucional hizo constar que el auto inadmisorio fue notificado por medio del estado número 066 del veintiséis (26) de abril de 2016, fijado a las 8AM y desfijado a las 5PM del mismo día. De la misma forma, mediante oficio de fecha dos (2) de mayo de 2016, la Secretaría hizo constar que dentro del término de ejecutoria, que transcurrió los días 27, 28 y 29 de abril de 2016, los demandantes presentaron escrito de corrección de la demanda de inconstitucionalidad.

Mediante auto del diecisiete (17) de mayo de 2016, al analizar el escrito de subsanación, el Magistrado sustanciador encontró que la demanda de inconstitucionalidad cumplía con los requisitos previstos en el artículo 2º del Decreto 2067 de 1991 y en la jurisprudencia constitucional, por lo que procedió a admitirla. En consecuencia, en dicho auto se dispuso: correr traslado al Procurador General de la Nación, a fin de que emitiera su concepto en los términos de los artículos 242.2 y 278.5 de la Constitución; fijar en lista el proceso con el objeto de que cualquier ciudadano tuviera la oportunidad de impugnar o defender la norma; y comunicar la iniciación del mismo al Presidente del Congreso, para los fines previstos en el artículo 244 de la Carta, así como al Presidente de la República, al Ministerio de Justicia y del Derecho y al Ministerio de Salud y Protección Social.

Así mismo, se invitó a participar en el presente proceso a la Superintendencia Nacional de Salud, al Director de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, al Director del Colegio de Abogados del Trabajo, a la Asociación de Abogados Laboralistas de Trabajadores, a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, a la Academia Nacional de Medicina de Colombia, y a los Decanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, de la Facultad de Derecho de la Universidad Externado de Colombia, de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Javeriana, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia, de la Escuela de Derecho de la Universidad Sergio Arboleda, de la Facultad de

Derecho de la Universidad Libre de Colombia y de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

Cumplidos los trámites previstos en el artículo 242 de la Constitución y en el Decreto Ley 2067 de 1991, procede la Corte a resolver sobre la demanda de la referencia.

A. NORMA DEMANDADA

A continuación se transcribe la norma demandada, subrayando y resaltando en negrilla el texto que se solicita sea declarado inexequible:

"CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Decreto 2663 de 1950 y Decreto 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

(…)

Artículo 60.-Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

(…) 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes."

B. LA DEMANDA

Se solicita a este tribunal que declare la inexequibilidad del numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo (aparte subrayado y resaltado en la Sección A anterior), por considerar que dicho precepto vulnera los artículos 13 y 53 de la Constitución Política.

Con relación a la vulneración del derecho a la igualdad, la demanda parte por considerar que el Código Sustantivo de Trabajo tiene como finalidad lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, definiendo las pautas o reglas que conllevan al desarrollo propio de las relaciones laborales.

La demanda afirma que con ese mismo propósito se expidió la Ley 100 de 1993. En ella, como desarrollo del principio de dignidad humana, se introdujo el concepto de enfermedad común y profesional. Con relación a la enfermedad común, entendida como aquella que se presenta de manera diferente a la realización o el ejercicio de las funciones propias del trabajo o de la relación laboral que se tenga, el Código Sustantivo del Trabajo no plantea que pueda ser una causal de terminación del contrato por justa causa por parte del empleador. Señalan los accionantes que el artículo 63 numeral 15 define que este tipo de enfermedad podrá tener una incapacidad máxima de 180 días. A partir de esta explicación señalan los accionantes lo siguiente:

"Es claro que dentro de este concepto [enfermedad común] no se hace referencia a ninguna enfermedad en particular, o patologías claramente dichas, solo se hace una aclaración que esta enfermedad debe ser de tipo común, y que el término de la incapacidad [no] supere los 180 días. Pero si el legislador no hizo esta aclaración en este artículo [el artículo 63, numeral 15, del Código Sustantivo del Trabajo], y si se expresa claramente que no se excluye ningún tipo de enfermedad, ¿por qué en un artículo previo se tiene en cuenta como prohibiciones del trabajador 'presentarse al trabajo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes' y se tiene esta causal como una justa causa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato laboral de manera unilateral?"[1].

Manifiestan los demandantes que esta Corte mediante sentencia T-578 de 2013 reconoció la condición de enfermo a aquella persona que por su condición de consumo necesite de la dosis personal y bajo este parámetro despenalizó el porte y consumo de la dosis personal, entendiendo que la calidad de enfermo, dependiente o adicto no puede abordarse dentro del marco legislativo penal ni considerarse como un delito, reconociendo de esta forma que dada la condición de enfermo se hace necesario que se le garantice un tratamiento adecuado e idóneo con el cual se pueda buscar la rehabilitación y cura para esta persona. En esta misma línea, los demandantes traen a colación lo dispuesto en la Ley 1566 de 2012, para evidenciar que el ordenamiento jurídico colombiano reconoce como un problema de salud pública el consumo de sustancias psicoactivas, ya sean lícitas o ilícitas, y a renglón seguido cataloga esta patología como una enfermedad de tipo mental, la cual debe ser tratada dentro del sistema de salud integral.

Por otro lado, con relación al desconocimiento del derecho a la igualdad, los demandantes

sostienen que la prohibición establecida en la disposición acusada desconoce el derecho al trabajo, por cuanto dicha disposición es excesiva. En efecto, argumentan los demandantes que las prohibiciones al trabajador se justifican en la medida en que tengan relación con el idóneo desempeño en el trabajo, lo cual no ocurre con la disposición acusada.

Así, de acuerdo con los demandantes, dado que el consumo de sustancias psicoactivas puede en determinados casos llegar a ser una enfermedad, la norma acusada establece una vulneración del derecho a la igualdad y del derecho al trabajo, pues a las personas que padecen esta enfermedad no se les aplicaría la protección establecida en el artículo 63 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo. En su opinión, la expresión demandada habilita al empleador para despedir al trabajador que se presente bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes sin que previamente se determine mediante un diagnóstico médico científico si esta persona tiene dependencia a las mencionadas sustancias, que pueda considerarse una enfermedad.

C. INTERVENCIONES

1. Intervenciones oficiales

a. Ministerio del Trabajo

El representante del Ministerio de Trabajo, solicita a la Corte Constitucional que se declare la exequibilidad de la norma demandada. Para explicar su solicitud, el interviniente aborda dos temas: (i) la justificación de la prohibición contenida en la norma demandada a la luz del deber de garantizar la seguridad de los trabajadores, y (ii) el tratamiento especial establecido en el ordenamiento colombiano a las personas farmacodependientes.

Con relación al primer tema, el interviniente afirma que la prohibición establecida en la norma demandada encuentra su fundamento en el artículo 25 de la Constitución, en virtud del cual se establece que el trabajo debe desempeñarse en condiciones dignas y justas. En su opinión, la norma demandada tiene como fin prevenir factores de riesgo y mantener a los empleados sanos física y mentalmente. Como fundamento de la anterior afirmación, recuerda que esta ha sido la interpretación de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la norma demanda. Así, señala que, en la sentencia del 18 de junio de 2014 (Radicado No. 38381), sostuvo esa corporación que la prohibición del numeral

2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo “tiene su razón de ser en la preservación de bienes jurídicos de significativa importancia, como la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa”.

Además, la intervención menciona distintos efectos que tiene el consumo de sustancias psicoactivas, tales como los siguientes: descontrol de las inhibiciones, torpeza en la coordinación de movimientos y del equilibrio, deterioro de la capacidad de juicio, lentitud en los reflejos, distorsión en la percepción del tiempo y la distancia, alucinaciones intensas y fallas en la memoria y en la capacidad de incorporar, organizar y retener información. A juicio del demandante, todos estos efectos aumentan la posibilidad de accidentes.

Por lo demás, respecto al segundo tema abordado en la intervención, se advierte que la constitucionalidad de la norma demandada no implica un estado de desprotección de las personas con farmacodependencia. Señala el interviniente que estas personas han sido reconocidas como sujetos de especial protección constitucional en distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional (entre los cuales cita las sentencias T-355 de 2012 y T-153 de 2014). En estas sentencias se reconoce que el consumo de sustancias psicoactivas es un problema de salud pública, por lo que el abuso y adicción a ellas deberá considerarse como una enfermedad que requiere atención integral por parte del Estado. Aunado a lo anterior, indica el interviniente que siguiendo este mismo enfoque fue expedida la Ley 1566 de 2012, en la cual se señala que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Allí mismo se sostiene que la persona que sufra trastornos mentales o cualquier patología derivada del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas tiene derecho a ser atendida por el Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS.

Por lo anterior, afirma el interviniente que el numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo no desprotege a las personas que consumen de manera habitual sustancias psicoactivas, ya que existen distintas normas constitucionales en el ordenamiento jurídico colombiano que desarrollan la protección especial de la que, según la jurisprudencia, ellos son titulares. Además, tratándose de la protección en el ámbito laboral a las personas farmacodependientes, la intervención señala que también existe una protección específica contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta norma

establece un derecho de estabilidad laboral reforzada a favor de las personas en condición de discapacidad, ya que señala que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo”.

2. Intervenciones académicas

a. Academia Colombiana de Jurisprudencia

El representante de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, antes de iniciar su exposición y argumentos sobre la disposición demandada, señala que es necesario que la Corte proceda a declarar la integración normativa de todo el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que tanto el alcohol como los narcóticos y las drogas enervantes producen en el cerebro una reacción anormal.

En segundo lugar, sostiene el interviniente que, en aplicación del principio de igualdad, a las personas que se encuentran en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes debería dársele el mismo tratamiento que se les otorga a las personas que tienen una enfermedad común que no ha podido curarse en 180 días. Según lo establece el numeral 15 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de quienes padecen una enfermedad común procede el despido, sin que exima al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. La razón por la que considera necesario darles el mismo tratamiento a ambos grupos de sujetos, es porque según la Ley 1566 de 2012 el abuso y la adicción a sustancias psicoactivas deben ser tratados como una enfermedad que requiere atención integral del Estado. Aduce que así también lo ha sostenido la Corte Constitucional en la sentencia T-578 de 2013, de acuerdo con la cual la embriaguez habitual y el consumo habitual de sustancias psicoactivas son enfermedades comunes que deben ser tratadas como una discapacidad.

Con fundamento en lo anterior, solicita el interviniente que la Corte en consecuencia proceda a declarar la inconstitucionalidad de la norma demandada, y en su lugar señalar que a las personas con embriaguez habitual o que consuman sustancias psicoactivas de manera habitual se les debe aplicar el numeral 15 del artículo 60 del Código Sustantivo del

Trabajo, así como la Ley 361 de 1997, con el fin de que se exija autorización al Ministerio de Trabajo para que pueda proceder el despido de las personas mencionadas.

b. Universidad del Rosario

El representante de la Universidad del Rosario solicita a la Corte Constitucional que se declare inhibida de emitir pronunciamiento de fondo, o en su defecto que declare exequible la norma demandada.

Para justificar su petición de inhibición, el interviniente señala que las razones expuestas en la demanda de inconstitucionalidad no son ciertas ni específicas. Por un lado, no son ciertas por cuanto el actor realiza una suposición con relación a la aplicación práctica de la norma demandada, pues esta tan solo señala una prohibición, de la cual no se desprende necesariamente la terminación del contrato de trabajo sin tener en cuenta la posible condición de enfermo de quien ha consumido sustancias psicoactivas. A diferencia de esta interpretación, en su opinión la norma demandada permite el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, para lo cual tiene libertad siempre y cuando respete los derechos fundamentales de sus empleados. Por otro lado, a su juicio los cargos expuestos también carecen de especificidad, pues la demanda ha debido explicar por qué la norma estableció una distinción arbitraria y desprovista de justificación objetiva y razonable, tal como se exige en todos aquellos casos en los que se alega la vulneración del principio de igualdad.

De manera adicional, agrega que si la Corte procede a estudiar de fondo la disposición acusada debe declararla exequible. Recuerda que, según el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, es deber del empleador proteger y garantizar la seguridad de los trabajadores. Al respecto, manifiesta que de acuerdo con la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, el deber del mencionado artículo 56 se manifiesta, entre otras, en la prohibición establecida en la disposición demandada, pues esta tiene como fin garantizar que el trabajador preste sus servicios en pleno uso de sus facultades sin que elementos como las sustancias psicoactivas alteren su normal capacidad de trabajo (cita en este sentido el interviniente la sentencia del 3 de octubre de 2006 proferida por dicha corporación).

c. Universidad Externado de Colombia

Los representantes del interviniente solicitan a la Corte Constitucional que se declare inhibida de emitir pronunciamiento de fondo, o en su defecto que declare exequible la norma demandada.

Para justificar la solicitud de inhibición, el interviniente señala que la demanda de inconstitucionalidad carece del requisito de certeza, pues en ella se hace una interpretación inadecuada de la disposición acusada. Al respecto, explica que "el artículo 60 del [Código Sustantivo del Trabajo] no se encarga de establecer las justas causas de despido, ni el aparte demandado del numeral segundo del mismo artículo está facultando al empleador a despedir a los trabadores que se presenten al trabajo bajo la influencia de sustancias narcóticas o drogas enervantes"[2]. Así, considera que los demandantes incurren en una confusión al asumir que en todos los casos en los que se incurre en alguna prohibición por parte del trabajador existe una justa causa de despido.

Agrega que si los demandantes pretendían cuestionar la constitucionalidad de la posibilidad de despedir a un trabajador por presentarse al lugar de trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas debieron entonces demandar el artículo que establece esta situación como justa causa de despido: el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Advierte que en el presente caso no es procedente que la Corte realice la integración normativa de la disposición acusada con el mencionado numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no se cumple ninguno de los eventos en los que la Corte Constitucional ha sostenido que esta figura puede aplicarse.

Con todo, sostiene que la disposición acusada debe declararse exequible en el evento en el que la Corte decida pronunciarse de fondo sobre ella. En opinión del interviniente, los empleadores tienen un deber de protección sobre sus trabajadores. En este sentido, el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo es una herramienta que se le ofrece a los empleadores para lograr ese cometido, y en ese sentido debe considerarse que no desconoce el artículo 53 de la Constitución. Antes bien, desarrolla el mandato constitucional de protección al trabajador. Al respeto, recuerda el interviniente que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha proferido distintas sentencias afirmando que la prohibición establecida en el apartado demandado tiene como finalidad proteger la capacidad laboral ordinaria del trabajador, evitando que este pueda ser un

peligro para sí o para sus compañeros (se citan al respecto las sentencias del mencionado tribunal de radicados 11569 de 1999, 27762 de 2006 y 38381 de 2014).

Finaliza su exposición señalando que del incumplimiento del deber del empleador de garantizar la seguridad de los trabajadores pueden derivarse en su contra distintas formas de responsabilidad, por lo cual eliminar una herramienta útil para lograr esa finalidad, como lo es el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, deja expuesto al empleador a responder de distintas formas: por la responsabilidad por culpa patronal (artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo), responsabilidad civil (artículo 2349 del Código Civil), por responsabilidad administrativa (artículo 8 del Decreto 1443de 2014) e incluso por responsabilidad penal por lesiones personales.

d. Universidad Libre de Bogotá

Señala en su escrito que el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo es un asunto que ha sido abordado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, el cual en una reunión del 23 al 31 de enero de 1995 emitió recomendaciones al respecto. Entre ellas, el organismo señaló que los empleadores deberían considerar los problemas de alcohol y drogas como un problema de salud, por lo que "el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias". Igualmente, señaló también esa instancia que "[d]ebería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas"[3]. Por lo anterior, concluye en su intervención que el empleador debe brindar una oportunidad a la persona que tenga una adicción al alcohol o a sustancias estupefacientes para que intente rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo por ese motivo.

Posteriormente, el escrito analiza el tratamiento que la legislación colombiana otorga a los trabajadores que consumen alcohol y drogas, y sostienen que se pueden distinguir dos situaciones. Por un lado, el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo contempla como justa causa de despido "[t]odo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento". Esta norma aplicaría a las personas que consumen alcohol o

sustancias psicoactivas de manera ocasional, y procedería solo en el caso en el que el trabajador haya tenido un tiempo razonable para superar esta circunstancia y no lo haya hecho. Por otro lado, en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo sí regularía, según el interviniente, la situación de una persona adicta al consumo de alcohol o sustancias psicoactivas. Esta norma señala que es justa causa para terminar un contrato laboral "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".

En todo caso, aun en los casos en los que la adicción al consumo de alcohol o sustancias psicoactivas pueda ser una justa causa de despido, el empleador no puede proceder al despido sin antes ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación de los trabajadores. Al respecto, aduce lo siguiente:

"El trabajo, o mejor el mantenimiento de la fuente de trabajo, en las circunstancias del trabajador adicto merece verse como una de las más firmes posibilidades de rehabilitación. La pérdida del trabajo –a través de una política puramente sancionatoria– lo único que consigue es aumentar el grado de marginalización"[4].

Ahora bien, señala el interviniente en su escrito que si el empleador cumple con su deber de informar al trabajador que tenga una adicción acerca de las posibilidades de tratamiento y este se rehúsa a tomarlo, en este evento sí sería posible que el empleador procediera al despido, caso en el cual existiría justa causa. En este caso, el empleador deberá garantizar el derecho al debido proceso del trabajador, en especial debe garantizar su derecho a la defensa, para lo cual le corresponde cumplir dos obligaciones concretas: manifestar al trabajador los hechos concretos por los cuales será despedido y darle a este la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Con base en lo expuesto anteriormente, solicita el interviniente a la Corte declarar la exequibilidad condicionada del aparte demandando, en el entendido de que se debe garantizar al trabajador el derecho a la defensa, en el sentido que el trabajador pueda probar por medios idóneos que la falta que se le imputa obedece a que padece una enfermedad y que está dispuesto a someterse a tratamientos médicos para su

recuperación.

e. Semillero de Investigación Universitario Andrés Bello de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, adscrito a Colciencias

En el escrito de intervención se argumenta que la norma demandada es una obligación contractual respetuosa del derecho internacional sobre derecho al trabajo y coherente con las necesidades reales en materia laboral y de desarrollo y progreso del país.

Al respecto, señala el interviniente que la prohibición establecida en la norma demandada tiene como objetivo salvaguardar la integridad física del propio trabajador, al cual en la circunstancia en ella descrita no se lo considera apto para enfrentar los riesgos de la actividad laboral. En este sentido, cita el escrito un estudio denominado "Farmacodependencia y trabajo", realizado por el observatorio jurídico laboral de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, el cual tuvo como muestra a 20 personas y arrojó, entre otros, los siguientes resultados: el 80% manifestó haber sufrido alguna lesión por falta de atención debido a un estado inconsciente causado por el consumo de drogas, y el 37.5% manifestó haber puesto en peligro la integridad de otra persona debido a la inobservancia de normas de seguridad por causa del consumo de drogas.

Así mismo, indica el interviniente que la disposición acusada debe interpretarse de manera conjunta con las Leyes 1562 y 1566 de 2012. La primera impone al trabajador el deber de prevención y promoción de la salud de los trabajadores. Por su parte, la segunda dispone que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas es un asunto de salud pública y de bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Igualmente, sostiene que las Administradoras de Riesgos Laborales deben impulsar campañas de prevención, tratamiento y control del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas al interior del lugar de trabajo.

Por lo expuesto, el interviniente solicita a la Corte declarar la exequibilidad condicionada de la disposición acusada, en el sentido que la prohibición no implica la facultad del trabajador de despedir a alguien en condiciones de influencia de narcóticos o drogas enervantes (según lo dispone el numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo), sino exclusivamente se refiere a la facultad del empleador de impedir el acceso al lugar de trabajo y a la obligación de la ARL de adelantar el programa de salud laboral. Si

el trabajador se opone a tratamientos por el consumo de estas sustancias, en este caso sí estará incurso en una justa causa de despido.

3. Intervenciones ciudadanas

a. Camilo Andrés Rodríguez Perilla

Como cuestión preliminar, el interviniente solicita que se evalúe la aptitud de la demanda, pues a su juicio esta no cumple con la carga mínima de argumentación que permita su análisis de fondo. De manera subsidiaria, considera que la norma demandada debe ser declarada exequible con base en los siguientes argumentos.

Advierte que existe una imprecisión en los argumentos de la demanda de inconstitucionalidad. En su opinión, en esta se confunde una prohibición de los trabajadores (presentarse al trabajo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes) con las causales que facultan al empleador para finalizar el contrato de trabajo de un empleado por justa causa. Según el interviniente, cuando un trabajador se presenta al trabajo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes tan solo se abre la posibilidad de que el empleador termine el contrato de trabajo, sin que ello sea el resultado necesario.

Agrega también que la norma demandada no desprotege al trabajador que sufre de adicción a sustancias psicoactivas, pues este en todo caso está en libertad para solicitar atención por parte de profesionales de la salud, según lo prevén la Ley 100 de 1993 y la Ley 1566 de 2012. Antes bien, se evidencia en el escrito del interviniente que esta prohibición está pensada en su propio beneficio, en el de sus compañeros de trabajo y en el de las personas con quien entra en contacto en el ejercicio de sus funciones, pues el consumo de sustancias psicoactivas produce distintos efectos que pueden causar accidentes laborales.

Finalmente, señala que es necesario precisar que no todos los casos de adicción pueden catalogarse como enfermedad psiquiátrica crónica y que corresponde al médico tratante realizar este diagnóstico. Es posible entonces que el consumo de sustancias psicoactivas sea simplemente ocasional, caso en el cual no existiría una protección constitucional, ya que el trabajador tiene la responsabilidad de presentarse al trabajo en condiciones óptimas para la prestación de la labor contratada.

D. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

El representante del Ministerio Público se refiere a la cuestión jurídica aquí planteada y solicita a la Corte Constitucional declararse inhibida, y en su defecto declarar exequible la disposición demandada.

Así, en su opinión procede proferir una sentencia inhibitoria en el presente asunto por cuanto los argumentos expuestos en la demanda carecen de certeza. Ello se debe a que los demandantes confunden una prohibición con una causal de despido justificado. En efecto, las causales de despido no se encuentran en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sino en el 62 de ese mismo estatuto. En este último se manifiesta en el literal a) del numeral 6 que es una causal de despido la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, afirma el Ministerio Público que no cualquier violación de las prohibiciones del trabajador es suficiente para que constituya una justa causa de despido. En consecuencia, concluye que para que fuera procedente el estudio de la demanda de inconstitucionalidad esta debió dirigirse, de manera conjunta, contra el numeral 2 del artículo 60 y el literal a) del numeral 6 del 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, señala que si la Corte decide pronunciarse de fondo debe declarar exequible la disposición acusada. Ello se debe a que el precepto demandado desarrolla el artículo 49 de la Constitución, modificado por el Acto Legislativo 02 de 2009, del cual en opinión de la Procuraduría se desprenden dos reglas: la primera es la prohibición constitucional del consumo de sustancias psicoactivas, la cual habilita al legislador a establecer consecuencias negativas por la infracción de esta prohibición, particularmente cuando el consumo tiene efectos sociales; y la segunda es el deber del Estado de prevenir el consumo, que habilita al legislador a establecer medidas para evitar que las personas incurran en la referida conducta. Adicionalmente, sostiene que este acto legislativo supuso un cambio de paradigma en el tratamiento al consumo de drogas, el cual ya no puede entenderse más como un asunto de libertades, tal como lo hizo la sentencia C-221 de 1994.

Además, la disposición acusada también encuentra fundamento constitucional en el deber de procurar la realización del trabajo en condiciones seguras. Al respecto, señala que la

Corte Constitucional ya ha precisado que presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas es “objetivamente reprochable”[5]. Concretamente, cita la sentencia C-252 de 2003, en la cual se declaró exequible el numeral 2 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, el cual consagraba como falta disciplinaria gravísima “asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes”. En aquella oportunidad consideró la Corte que era legítimo que el legislador hubiera establecido dicha norma, pues una persona en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas “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”.

La Procuraduría agrega que este precedente fue reiterado recientemente en la sentencia C-284 de 2016, la cual estudió las objeciones presidenciales al Proyecto de Ley 055 de 2014 Senado – 195 de 2014 Cámara, “Por medio del cual se expide el Código General Disciplinario y se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario”. Sostiene que en esa ocasión volvió la Corte a considerar ajustada a la Constitución la misma falta disciplinaria estudiada en la sentencia C-252 de 2003.

A partir de las sentencias de la Corte Constitucional mencionadas, la Procuraduría sostiene:

“(…) aun cuando el legislador está habilitado para distinguir en la regulación del régimen privado y del régimen público, y en ocasiones incluso está obligado a hacerlo, esta jefatura en todo caso advierte que específicamente en torno a la calificación de la conducta como reprochable no existe una razón que permita concluir que debe existir un tratamiento diferenciado. Y, en tal sentido, se concluye que los precedentes citados son relevantes, en tanto ahora debe ser aplicada la misma lógica jurídica para resolver el presente proceso”[6].

Por lo anterior, considera la Procuraduría que, con base en las razones expuestas y teniendo en cuenta los precedentes aplicables, debe la Corte declarar la constitucionalidad de la disposición acusada.

II. CONSIDERACIONES

A. COMPETENCIA

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 241.4 de la Constitución Política, este tribunal es competente para conocer de la presente demanda, por dirigirse contra el numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

B. CUESTIONES PREVIAS

Aptitud sustancial de la demanda

2. En las intervenciones allegadas a este proceso, la Universidad del Rosario, la Universidad Externado, el ciudadano Camilo Andrés Rodríguez Perilla y la Procuraduría General de la Nación consideran que la Corte Constitucional debería declararse inhibida para resolver el asunto de fondo, pues consideran que la demanda no es apta. Sustentan su posición en el hecho que, a su juicio, las razones expuestas por los demandantes para solicitar la inexequibilidad del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo carecen de certeza, por cuanto confunden una prohibición al trabajador con una causal de despido con justa causa. Argumentan que esta confusión los lleva a afirmar que a pesar de que la norma demandada se limita a establecer una prohibición, incurrir en ella daría lugar a un despido con justa causa por parte del empleador.

3. Adicionalmente, la Universidad del Rosario argumenta que la demanda de inconstitucionalidad tampoco cumple el requisito de especificidad, pues no explica por qué la norma demandada establece una diferencia arbitraria y que carece de justificación objetiva y razonable, como debe hacerse siempre que se alega la vulneración del derecho a la igualdad.

4. Teniendo en cuenta lo anterior, conviene resaltar que el artículo 2° del Decreto 2067 de 1991 contiene los elementos que debe reunir la demanda en los procesos de control de constitucionalidad, los cuales, en términos generales, se refieren a que la demanda debe indicar con precisión el objeto demandado, el concepto de violación y la razón por la cual la Corte es competente para conocer del asunto, para efectos de permitir a la Corte pronunciarse sobre el fondo de la demanda.

5. Así mismo, en la sentencia C-1052 de 2001, reiterada de manera uniforme desde entonces, la Corte precisó las características que debe reunir el concepto de violación que sea formulado en la demanda. Así, para la Corte las razones que la sustenten deben ser claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes, entendiéndose por cada una de ellas lo siguiente[7]:

a. La claridad se refiere a la existencia de un hilo conductor en la argumentación que permita al lector comprender el contenido de la demanda y las justificaciones en las que se basa.

b. La certeza exige al actor formular cargos contra una proposición jurídica real y existente, y no simplemente contra una deducida por él sin conexión con el texto de la disposición acusada.

c. La especificidad demanda la formulación de por lo menos un cargo constitucional concreto. Argumentos vagos, indeterminados, indirectos, abstractos o globales que no se relacionan concreta y directamente con las disposiciones que se acusan, impiden a la Corte llevar a cabo un juicio de constitucionalidad.

d. La pertinencia se relaciona con la existencia de reproches de naturaleza constitucional, es decir, fundados en la confrontación del contenido de una norma superior con el del precepto demandado. Un juicio de constitucionalidad no puede basarse en argumentos de orden puramente legal o doctrinario, ni en puntos de vista subjetivos del actor o consideraciones sobre la conveniencia de las disposiciones demandadas.

e. Finalmente, la suficiencia guarda relación, de un lado, con la exposición de todos los elementos de juicio -argumentativos y probatorios- necesarios para iniciar un estudio de constitucionalidad; y de otro, con el alcance persuasivo de la demanda, esto es, el empleo de argumentos que despierten una duda mínima sobre la constitucionalidad de la norma impugnada.

6. Así mismo, la jurisprudencia ha precisado que, en aplicación del principio pro actione, le corresponde a la Corte indagar en qué consiste la pretensión del accionante para así evitar en lo posible un fallo inhibitorio. Al respecto, la Corte ha dicho:

“(…) con base en la jurisprudencia constitucional se ha considerado que “la apreciación del cumplimiento de tales requerimientos ha de hacerse en aplicación del principio pro actione de tal manera que se garantice la eficacia de este procedimiento vital dentro del contexto de una democracia participativa como la que anima la Constitución del 91. Esto quiere decir que el rigor en el juicio que aplica la Corte al examinar la demanda no puede convertirse en un método de apreciación tan estricto que haga nugatorio el derecho reconocido al actor y que la duda habrá de interpretarse a favor del demandante, es decir, admitiendo la demanda y fallando de fondo”[8].

7. En el caso concreto, observa la Corte que la demanda señala y transcribe la norma cuya inconstitucionalidad pretende que se declare, indica la razón por la cual este tribunal es competente para conocer de ella y plantea dos cargos de inconstitucionalidad contra dicha norma. Ahora bien, como mostrará la Corte a continuación, solo uno de los cargos de inconstitucionalidad cumple con las características definidas en la jurisprudencia constitucional, por lo que procederá a realizar un pronunciamiento de fondo, pero restringido al cargo correspondiente a la vulneración del derecho al trabajo.

8. Así, con relación al cargo por vulneración del derecho a la igualdad, advierte la Corte que la demanda es clara, pues en ella es posible identificar que los actores cuestionan un supuesto trato diferenciado a las personas que por su adicción al consumo de sustancias psicoactivas deben ser considerados enfermos, razón por la cual no debería prohibírseles presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de estas ni que el incumplimiento de esta prohibición pudiera considerarse justa causa de despido.

9. No obstante, al igual que lo sostenido por distintas intervenciones, considera la Corte que la demanda con relación a este cargo no cumple el requisito de certeza. Ello se debe a que los demandantes argumentan que el aparte demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo es inconstitucional por cuanto da lugar al despido con justa causa del trabajador que este se presente al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. En otras palabras, lo que los demandantes consideran violatorio del derecho a la igualdad es que las personas que incurran en la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo puedan ser despedidas con justa causa de su trabajo, en lugar de reconocérseles la incapacidad laboral de hasta 180 días por enfermedad común (según lo dispuesto en el

numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo).

10. La Corte advierte que existe una imprecisión en el argumento formulado por los demandantes, pues estos asumen que la ocurrencia de la hipótesis prevista en la disposición demandada equivale a la configuración de una causa de despido con justa causa. Esta imprecisión consiste en confundir dos situaciones jurídicas distintas, a saber, la ocurrencia de una prohibición al trabajador y la configuración de una causa de despido con justa causa. Es cierto que entre ambos conceptos existe una relación, pues en virtud del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo la violación grave de una prohibición es causal de despido por justa causa. Pero esta misma norma muestra con claridad que pueden existir violaciones de la prohibición prevista en la norma demandada que no den lugar al despido con justa causa, lo cual ocurrirá cuando, a la luz de las circunstancias del caso concreto, se considere que la violación de la prohibición no ha sido grave.

11. Esta imprecisión en la interpretación de la norma acusada en la que incurren los demandantes incide de manera directa en el cargo formulado sobre el derecho a la igualdad, pues desvirtúa el argumento planteado por ellos como fundamento de la vulneración de este derecho. En efecto, si los demandantes consideran que la vulneración del derecho a la igualdad reside en el hecho de que las personas con dependencia a drogas narcóticas o enervantes puedan ser despedidas siempre que se presenten al lugar de trabajo después de haberlas consumido, es claro que el cargo se basa en una incorrecta lectura de la norma, que al ser precisado hace que este carezca de sentido. En consecuencia, considera la Corte que la demanda no es apta con relación a la eventual vulneración del derecho a la igualdad por parte del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y por lo tanto no proferirá un pronunciamiento sobre este cargo.

12. Ahora bien, considera la Corte que la demanda de inconstitucionalidad sí cumple los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para formular el concepto de la violación con relación a la eventual vulneración del derecho al trabajo. El cargo planteado por los demandantes en este sentido consiste en afirmar que la prohibición establecida en la disposición acusada desconoce el derecho al trabajo, por cuanto dicha disposición es excesiva. En efecto, argumentan los demandantes que las prohibiciones al trabajador se justifican en la medida en que tengan relación con el idóneo desempeño en el trabajo, lo

cual no ocurre con la disposición acusada.

13. Al respecto, el cargo sobre el derecho al trabajo es claro, en la medida en que identifica una norma de rango legal concreta (un aparte del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo) respecto de la cual se predica la vulneración de este derecho. En segundo lugar, el cargo también es cierto, ya que, en este caso, la demanda sí se dirige contra el contenido normativo de la disposición demandada, argumentando que es violatorio del derecho al trabajo que exista una prohibición amplia de presentarse al lugar de trabajo, cualquiera que sea ese trabajo, bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes.

14. En tercer lugar, cargo es específico, ya que plantea un cargo sobre el desconocimiento de una disposición particular de la Constitución Política, el derecho al trabajo, el cual se considera trasgredido en la medida en que se le impone al trabajador una prohibición muy general que no necesariamente está relacionada con el adecuado cumplimiento de la labor desempeñada. En cuarto lugar, el cargo planteado es pertinente, por cuanto es de rango constitucional, pues plantea el desconocimiento de un derecho reconocido en los artículos 25 y 53 de la Constitución. Es cierto que los demandantes solo mencionan el artículo 53 de la Constitución como fundamento del derecho al trabajo, pero esta es una omisión intrascendente que no incide en la inteligibilidad del cargo planteado. Por último, los demandantes plantean el cargo de manera clara, concreta y coherente, que resuelta suficiente para despertar dudas sobre la constitucionalidad del aparte demandado del numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de cara a una potencial vulneración al derecho al trabajo.

15. En vista de las anteriores circunstancias, la Corte considera que la demanda de inconstitucionalidad cumple con los requisitos para ser estudiada de fondo exclusivamente respecto de la eventual vulneración del derecho al trabajo (artículos 25 y 53 de la Constitución). Ahora bien, previo al análisis de fondo del cargo mencionado, procede la Corte a resolver la petición formulada por uno de los intervinientes, en el sentido que este tribunal proceda a realizar la integración normativa del precepto demandado con otras disposiciones relacionas en el Código Sustantivo de Trabajo.

Integración normativa

16. En su intervención, la Academia Colombiana de Jurisprudencia señaló que la Corte debía realizar la integración de la unidad normativa de la totalidad del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de analizar no solo la constitucionalidad de la prohibición de presentarse al trabajo "bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes", sino también la de "presentarse al trabajo en estado de embriaguez". Como fundamento de esta petición, se expuso en la intervención que tanto el alcohol como los narcóticos y las drogas enervantes producen en el cerebro una reacción anormal.

17. Al respecto, conviene recordar que, en virtud del artículo 241 numeral 4 de la Constitución, el control de constitucionalidad que le corresponde ejercer a la Corte sobre las leyes es rogado, razón por la cual se limita a las normas que los ciudadanos acusan ante ellas como inconstitucionales. No obstante, en determinadas situaciones es posible que mediante la acción de inconstitucionalidad se formule un cargo en debida forma pero se incurra en un error al identificar las disposiciones normativas que son objeto de cuestionamiento. En esta hipótesis, en aras del principio de la prevalencia del derecho sustancial y del carácter público de la acción de inconstitucionalidad, previstos respectivamente en los artículos 228 y 40 numeral 6 de la Constitución, puede la Corte extender el examen de constitucionalidad a enunciados normativos que no han sido expresamente demandados. Con esta facultad de la Corte se promovería también la economía procesal, al evitar que los ciudadanos presenten de nuevo una acción de inconstitucionalidad con base en el o los mismos cargos planteados. Según lo expuesto, es claro que el ejercicio de esta facultad requiere como requisito de procedencia indispensable que la acción de inconstitucionalidad plantee un cargo en debida forma, pues de lo contrario se desconocería el carácter rogado de la competencia de la Corte en el control de las leyes[9].

18. Esta facultad, denominada por la jurisprudencia como "integración de la unidad normativa", debe en todo caso ejercerse solo de manera excepcional. Específicamente, de acuerdo con lo señalado por la Corte, puede ejercerse en dos eventos. El primer evento se da cuando en la acción de inconstitucionalidad no se ha integrado una proposición jurídica completa, que tenga sentido propio y permita proceder a su análisis de fondo. Vale señalar que la Corte Constitucional, retomando decisiones de la Corte Suprema de Justicia cuando esta tenía competencia para conocer de acciones de inconstitucionalidad, ha entendido que

una proposición jurídica completa existe cuando hay un enunciado normativo propio y separable del resto, el cual conservaría sentido lógico sin tal enunciado normativo[10].

19. El segundo evento en el que la Corte puede extender su examen de constitucionalidad a apartes normativos no demandados se da cuando en la acción de inconstitucionalidad sí se ha identificado una proposición jurídica completa, pero su alcance está estrechamente ligado a o reproducido en otros enunciados jurídicos que no fueron demandados. Esto a su vez puede presentarse en distintas hipótesis: cuando el precepto jurídico demandado se encuentra reproducido en otras disposiciones normativas que no fueron demandadas; cuando el precepto demandado hace parte de un sistema normativo del que es predicable el mismo cargo formulado solo contra determinada proposición jurídica; y cuando el sentido de la proposición jurídica demandada es modificado o especificado en otras disposiciones normativas, o dicho en otros términos, cuando la norma jurídica que se somete a estudio no solo se desprende del enunciado normativo demandado sino de otros que no fueron acusados[11].

20. En el presente caso, el aparte del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que se demanda constituye efectivamente una proposición jurídica completa, ya que tiene sentido propio y el apartado no demandado también tiene un sentido independiente, así que no se configura la primera hipótesis de procedencia de la integración de la unidad normativa. Con relación a la segunda hipótesis, considera la Corte que sí se configura, pues lo demandado y lo no demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo comparten el mismo propósito y regulan la misma situación, relacionada con la prohibición a los trabajadores de presentarse al lugar de trabajo habiendo consumido sustancias psicoactivas. De acuerdo con el Observatorio de Drogas de Colombia, estas sustancias "tienen la capacidad de generar un efecto directo sobre el sistema nervioso central, ocasionando cambios específicos a sus funciones […]. Estas sustancias son capaces de inhibir el dolor, modificar el estado anímico o alterar las percepciones"[12]. Son ejemplos de sustancias psicoactivas tanto los narcóticos como el alcohol.

21. En este sentido, el cargo de inconstitucionalidad planteado por los demandantes es predicable no solo del aparte demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sino también del aparte no demandado de esa misma disposición.

En efecto, los demandantes señalan que el aparte demandado es contrario al derecho al trabajo (artículos 25 y 53 de la Constitución) por establecer una prohibición general de consumo de sustancias psicoactivas para los trabajadores, olvidando que no solo los narcóticos o las drogas enervantes hacen parte de esta categoría, sino que también lo es el alcohol, al cual se hace referencia en el aparte del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que no fue demandado.

22. En consecuencia, la Corte Constitucional integrará el aparte no demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo para el examen de constitucionalidad que se plantea.

C. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO, MÉTODO Y ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN

23. Los demandantes sostienen que un apartado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser declarado inconstitucional, por cuanto desconoce el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo (arts. 13 y 53 del Código Sustantivo de Trabajo) de las personas con dependencia a narcóticos y drogas enervantes. Según los demandantes, dicho aparte normativo prohíbe presentarse al trabajo bajo la influencia de narcóticos y drogas enervantes y establece que el incumplimiento de tal prohibición se considerará una justa causa de terminación del contrato por parte del empleador. Para ellos, tal disposición desconoce el derecho a la igualdad por cuanto desprotege a las personas que tienen dependencia a las sustancias mencionadas, pues, a pesar de referirse a personas que tienen una enfermedad común que debería dar lugar a atención por parte del empleador y del Estado, es sancionada con el despido. Igualmente, argumentan que desconoce el derecho al trabajo, por cuanto consiste en una prohibición general para el trabajador no necesariamente relacionada con el adecuado desempeño de la labor contratada.

24. Las intervenciones ciudadanas allegadas al presente proceso proponen tres alternativas que podría seguir la Corte al resolver la mencionada demanda (además de la inhibición, la cual ya fue estudiada en los numerales 2 a 15). Así, por un lado, el Ministerio del Trabajo, la Universidad del Rosario, la Universidad Externado, el Semillero de Investigación Universitario Andrés Bello de la Corporación Universitaria Rafael Núñez y la

Procuraduría General de la Nación solicitan a la Corte declarar la exequibilidad de la disposición acusada, argumentando que ella persigue un fin constitucionalmente importante: proteger la seguridad de los trabajadores, del propio trabajador que consume sustancias psicoactivas y de las demás personas que entran en contacto con él en el desarrollo de su labor. Adicionalmente, precisaron que tal disposición no desconoce la protección especial a favor de las personas con dependencia a sustancias psicoactivas, pues antes de proceder a su despido el empleador debería informarles que pueden ser atendidas por el Sistema de Seguridad Social en Salud en virtud de la protección y medidas que les asisten de conformidad con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y en la Ley 1566 de 2012, y en caso de que el trabajador no acepte el tratamiento de rehabilitación el empleador estaría habilitado para proceder al despido con justa causa.

25. Por otro lado, la Universidad Libre solicita a la Corte declarar la exequibilidad condicionada de la disposición acusada, en el entendido de que se debe garantizar al trabajador el derecho a la defensa, con el fin de que este tenga la oportunidad de probar por medios idóneos que la falta que se le imputa obedece a que padece una enfermedad y que está dispuesto a someterse a tratamientos médicos para su recuperación.

26. Finalmente, la Academia Colombiana de Jurisprudencia solicita declarar la inexequibilidad de la disposición acusada, pues a las personas con embriaguez habitual o que consuman sustancias psicoactivas de manera habitual se les debe aplicar lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la Ley 361 de 1997, con el fin de que se exija autorización al Ministerio de Trabajo para que pueda proceder su despido.

27. Al respecto, conviene recordar que, debido a que la Corte observó que existe una relación estrecha entre el aparte demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y el no demandado de esa misma disposición, procede en este caso que la Corte realice la integración normativa y se pronuncie sobre la constitucionalidad de la totalidad de la prohibición a la que hace referencia el numeral 2 del artículo mencionado.

28. Según se señaló en la Sección B anterior de esta sentencia, la Corte considera que el cargo por vulneración del derecho a la igualdad es inapto, por lo que el análisis de

constitucionalidad no se referirá a él, sino que se limitará a estudiar la eventual vulneración del derecho al trabajo por la norma demandada.

29. Con base en los argumentos planteados por los demandantes y por los intervinientes, corresponde a la Corte resolver si el legislador desconoció el derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) al prever como una prohibición para el trabajador presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, sin reconocer que tal situación no necesariamente en todos los casos tiene un impacto negativo en la labor desempeñada.

30. Para resolver este problema jurídico, la Corte analizará (i) el contenido del derecho al trabajo, (ii) la validez del establecimiento de prohibiciones a los trabajadores y (iii) la solución al cargo propuesto respecto de la norma demandada.

D. EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL COLOMBIANO

31. El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución). Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). A estas normas habría que sumar, además, las de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia que hacen referencia al derecho al trabajo y que integran el bloque de constitucionalidad.

32. Como se observa, la Constitución Política consagra distintos derechos fundamentales de contenido laboral, uno de los cuales es en estricto sentido el derecho de toda persona “a un trabajo en condiciones dignas y justas”, según lo señala el artículo 25 de la Constitución. Los derechos fundamentales de contenido laboral son una garantía para el ejercicio efectivo del trabajo en condiciones dignas y justas. Así, por ejemplo, el derecho a la libre asociación, el derecho a la huelga y las libertades sindicales (artículos 39, 55 y 56 de

la Constitución) son un mecanismo importante para que los trabajadores puedan exigirle a su empleador el cumplimiento de estas condiciones en sus trabajos. Igualmente, puede decirse que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas es la materialización de la libertad de escoger profesión y oficio (artículo 26 de la Constitución). Igualmente, la seguridad social (artículos 48 y 49 de la Constitución) tiene como finalidad garantizarles a los trabajadores condiciones dignas y justas como resultado de la labor contratada[13].

33. Además, los derechos fundamentales de contenido laboral tienen una relación directa con la garantía de otros derechos fundamentales. Por ejemplo, una remuneración adecuada por la labor desempeñada ayuda a materializar el derecho al mínimo vital. También, puede sostenerse que la prevención de riesgos y accidentes laborales es una garantía del derecho a la salud[14].

34. De manera similar a lo previsto en el artículo 25 de la Constitución, normas internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 93 numeral 2 de la Constitución reconocen el derecho al trabajo. Así, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que las personas tienen derecho al trabajo en "condiciones justas, equitativas y satisfactorias". En términos muy similares, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce también el derecho al trabajo en su artículo 7.

35. Para garantizar el trabajo en condiciones dignas, justas, equitativas y satisfactorias, estos instrumentos internacionales señalan que los Estados deben cumplir con diferentes obligaciones específicas. Una de ellas, de especial relevancia para el asunto constitucional planteado por la demanda de la referencia, es garantizar "[l]a seguridad e higiene en el trabajo". Así lo establece el literal b del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el literal e del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con relación al deber de los Estados de garantizar la higiene y seguridad en el trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha explicado lo siguiente:

"La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente

fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto [Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales], en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan"[15].

E. EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR Y LA VALIDEZ DEL ESTABLECIMIENTO DE PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

36. Existen distintas herramientas a través de las cuales el Estado promueve el trabajo en condiciones dignas, justas, equitativas y satisfactorias. Entre ellas se encuentra el reconocimiento al empleador de la facultad de dirigir las actividades laborales (denominada "poder de dirección") y de ejercer potestad disciplinaria sobre los trabajadores (denominada "poder disciplinario").

37. Según lo ha entendido la Corte en ocasiones anteriores, el poder de dirección y el poder disciplinario se desprenden de la subordinación que existe entre el empleador y el trabajador[16], la cual es reconocida como uno se los elementos esenciales del contrato de trabajo según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Este mismo artículo señala que la subordinación implica la facultad de "exigirle [al trabajador] el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato".

38. Con relación específicamente al poder disciplinario, este le permite al empleador exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento. El empleador puede exigir al trabajador tales comportamientos con el propósito de procurar el adecuado desempeño de sus obligaciones laborales y de cumplir con las obligaciones que el propio empleador tiene. Estas obligaciones del empleador, según lo señala el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, consisten en garantizar la "protección y [la] seguridad para con los trabajadores".

39. Unas de las medidas disciplinarias que puede ejercer el empleador es el establecimiento de determinadas prohibiciones. Algunas de ellas fueron establecidas directamente por el legislador (como la norma demandada objeto de estudio) en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, mientras que otras pueden ser previstas en el reglamento de trabajo, según lo señalado en el artículo 104 del mismo estatuto. Las prohibiciones son medidas disciplinarias de carácter preventivo, que pretenden evitar la ocurrencia de situaciones que afecten el desempeño de la labor contratada o en general los derechos laborales de los trabajadores, como el previsto en el artículo 25 de la Constitución. El incumplimiento de estas prohibiciones puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, siendo una de ellas el despido con justa causa, lo cual solo ocurrirá en caso de violación grave de alguna de estas prohibiciones, tal como lo señala el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

40. Ahora bien, según la Constitución y la ley, la potestad disciplinaria del empleador no puede ser ejercida de manera arbitraria. Así, por un lado, es preciso recordar que en el ordenamiento constitucional colombiano los derechos fundamentales no solamente deben regular las relaciones entre las personas y el Estado, sino que también aplican en las relaciones de las personas entre sí. Así lo reconoce expresamente el artículo 86 de la Constitución Política, que admite su procedencia frente a particulares. Por lo anterior, ha sostenido la Corte anteriormente que “en un Estado social y democrático de derecho como el que reconoce la Carta Política de 1991, los derechos fundamentales se proyectan no sólo en el ámbito de las relaciones persona-Estado sino incluso en las relaciones entre particulares”[17]. Es claro entonces que la primera restricción de la potestad disciplinaria del empleador es el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

41. Teniendo en cuenta que la legislación laboral prevé de manera expresa que la facultad del empleador de ejercer su potestad disciplinaria con los trabajadores tiene un claro límite en el respeto de los derechos fundamentales de estos, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de definir el elemento de subordinación en los contratos de trabajo, advierte con claridad que las facultades que ella implica no pueden de ninguna forma afectar “el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la

materia obliguen al país". Al estudiar la constitucionalidad de la disposición citada, la Corte sostuvo que, en ejercicio de las facultades propias de la subordinación laboral, el empleador "está obligado a acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos tanto en la Constitución, como en las demás fuentes formales del derecho del trabajo"[18].

42. Por otro lado, la justificación de la facultad disciplinaria del empleador sobre los trabajadores marca el ámbito en el que ella puede ejercerse: la relación laboral. Como lo ha dicho anteriormente la Corte Constitucional, la facultad disciplinaria del empleador "se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral"[19]. No puede entonces el empleador, amparado en su potestad disciplinaria, exigir al trabajador comportamientos que no tengan una relación directa con la actividad laboral. Ello supondría una intromisión injustificada en la órbita privada del trabajador, lo cual implicaría un desconocimiento de su autonomía, protegida entre otros por los derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad (artículos 15 y 16 de la Constitución).

43. En suma, puede concluirse que la constitucionalidad de los deberes y obligaciones que el empleador le puede exigir a los trabajadores depende de distintos criterios. En primer lugar, estos deberes y obligaciones deben respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo pero sin limitarse a la dignidad humana, la intimidad o el honor. Y en segundo lugar, estos deberes y obligaciones deben tener relación directa con la labor contratada, pues de lo contrario, aun cuando en apariencia sean medidas respetuosas de los derechos de los trabajadores, supondrán una limitación excesiva de su autonomía individual.

F. ANÁLISIS DEL CARGO PLANTEADO CONTRA EL NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 60 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO

44. Con el propósito de analizar la constitucionalidad de la prohibición establecida en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, pasa la Corte a evaluar si esta cumple con los criterios que la Constitución prevé para el ejercicio del poder disciplinario (ver supra, numerales 40 a 43).

45. Así, en primer lugar, la Corte evaluará la justificación de la medida, con el fin de estudiar si esta tiene relación directa con la labor contratada. Al respecto, conviene destacar que varios de los intervinientes que participaron en el presente proceso de constitucionalidad[20] argumentaron que la norma demandada tiene como finalidad garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones de seguridad, lo cual es un deber constitucional en virtud del artículo 25 de la Constitución Política. Igualmente, según se señaló anteriormente (ver supra, numeral 38), garantizar la "protección y [la] seguridad para con los trabajadores" es la obligación principal del empleador según el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

46. Cabe resaltar que esta tesis expuesta por algunos intervinientes encuentra un sólido fundamento tanto en estudios especializados sobre los efectos del consumo de sustancias psicoactivas, como en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia relativa a la interpretación del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional al realizar control abstracto a disposiciones normativas de contenido similar a la norma demandada[21].

47. Así, en primer lugar, distintos estudios especializados han identificado y descrito los efectos que las distintas clases de sustancias psicoactivas generan en quien las ingiere. La Corte describirá de manera breve algunos de ellos, lo cual permitirá además realizar algunas precisiones terminológicas importantes para comprender mejor el asunto revisado en esta ocasión. 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[22]. El numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo hace referencia a tres clases de sustancias psicoactivas: el alcohol, los narcóticos y las drogas enervantes.

48. El alcohol en este contexto hace referencia a bebidas alcohólicas, las cuales contienen etanol y están destinadas al consumo[23]. Según anota la Organización Internacional del Trabajo, su ingesta produce entre otros los siguientes efectos: reducción en la capacidad de reacción; deterioro del comportamiento motor que puede resultar en movimientos torpes y pobre coordinación; deterioro de la vista, con eventual visión borrosa; cambios de humor, que pueden variar y resultar en comportamientos agresivos o depresivos; pérdida de concentración, que puede generar dificultades para aprender y

recordar información y deterioro de las capacidades intelectuales, incluyendo dificultades para pensar de manera lógica[24].

49. A su vez, los narcóticos hacen referencia a las sustancias químicas que "inducen estupor, coma o insensibilidad al dolor". Este término es utilizado en dos acepciones: una amplia, en el que es entendido como sinónimo de cualquier droga ilegal, sin importar sus propiedades farmacológicas, y una más restringida, que "se refiere normalmente a los opiáceos u opioides, que se denominan analgésicos narcóticos"[25]. Por su parte, "drogas enervantes" no corresponde a término técnico, pero por el sentido común de las palabras se entiende que hacen referencia a las sustancias estimulantes, las cuales, esas sí, tienen un significado concreto. Las sustancias estimulantes hacen referencia a "cualquier sustancia que activa, potencia o incrementa la actividad neuronal"[26]. Ejemplos de estas son las anfetaminas, la cocaína, la cafeína y otras xantinas. La Organización Mundial de la Salud explica los efectos de su consumo de la siguiente forma:

"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"[27].

50. Las normas del ordenamiento jurídico más recientes han cambiado la denominación utilizada para hacer referencia a determinadas sustancias psicoactivas. Para citar solo algunos ejemplos de normas, la Ley 734 de 2002 en su artículo 48 utiliza las expresiones "sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica" y "estupefacientes"; el Acto Legislativo 02 de 2009 se refiere a "sustancias estupefacientes o sicotrópicas", y la Ley 1566 de 2012 hace uso de la expresión "sustancias psicoactivas". Teniendo en cuenta estas precisiones conceptuales, en la presente decisión se hará referencia a sustancias psicoactivas como la categoría que incluye a las sustancias mencionadas en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber,

alcohol, narcóticos o drogas enervantes.

51. En la misma línea de los estudios y de la evidencia empírica existente al respecto, la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han considerado que existe una justificación válida para la prohibición de presentarse al trabajo luego de haber consumido sustancias psicoactivas, relacionada con la disminución de las capacidades de las personas que las ingieren y el deber del empleador de procurar condiciones de seguridad en el ámbito laboral.

52. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado con relación a la norma demandada y ha considerado que esta tiene como fundamento la adecuada prestación del servicio contratado y el deber del empleador de procurar la seguridad de los trabajadores. Se trata de decisiones relacionadas en particular con la primera parte del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionada con la prohibición de presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez. Sobre el particular, la sentencia del 3 de octubre de 2006 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de radicado 27762, señaló lo siguiente:

"(…) la expresa prohibición del numeral 2o del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de presentarse el trabajador a su lugar de labor en estado de embriaguez, tiene su verdadero fundamento, como así lo ha entendido la jurisprudencia, en la exigencia del legislador al trabajador de 'prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo'"[28].

53. Así, se aprecia que para la Corte Suprema de Justicia la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez no es un reproche a la conducta en sí misma, sino a lo que esta podría provocar en el ámbito laboral, en el que la persona que ha consumido alcohol comparte con otras y tiene que desempeñar funciones que, por no estar en pleno uso de sus facultades, podrían resultar deficientes o incluso peligrosas. Este mismo razonamiento de la Corte Suprema de Justicia con relación al estado de embriaguez puede ser entendido también al resto del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta la similitud de los supuestos allí regulados.

54. A su vez, en distintas oportunidades la Corte Constitucional se ha pronunciado

sobre la constitucionalidad de la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo o de presentarse al lugar de trabajo luego de haberlas consumido, decisiones que constituyen un precedente relevante para el asunto analizado en esta oportunidad.

55. Así, en la sentencia C-252 de 2003, la Corte Constitucional estudió una acción de inconstitucionalidad contra el numeral 2 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, de acuerdo con el cual constituye una falta disciplinaria gravísima "[c]onsumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes". Señala esta misma norma que cuando la conducta no sea reiterada será considerada falta grave. El cargo expuesto contra la norma mencionada se relacionaba con la vulneración de los derechos al libre desarrollo de la personalidad y a la intimidad, entre otros. La Corte, al analizar de fondo el cargo, resolvió que la norma demandada se ajustaba a los preceptos constitucionales, en la medida en que su finalidad es promover la adecuada prestación del servicio público, el cual se ve afectado por el consumo de las sustancias mencionadas en el numeral 2 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 pues estas disminuyen las capacidades motoras, racionales y psíquicas del individuo. Sostuvo al respecto la Corte:

"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" (negrillas fuera de texto original).

56. Como se aprecia, la razón de la decisión de esta sentencia no fue sancionar el consumo en sí mismo de determinadas sustancias psicoactivas, lo cual sería contrario a la

intimidad y al libre desarrollo de la personalidad, sino la posibilidad del legislador, dentro de su amplio margen de configuración, de prohibir a los servidores públicos presentarse al trabajo después de haber consumido sustancias psicoactivas debido a los efectos que ello podría generar en el correcto desempeño del funcionario público en su trabajo.

57. Posteriormente, mediante la sentencia C-431 de 2004 la Corte analizó la constitucionalidad de la tipificación como falta disciplinaria para los miembros de la Fuerza Pública del consumo de sustancias estupefacientes o del abuso de bebidas alcohólicas al interior de instalaciones militares. En esta ocasión la Corte consideró exequible la disposición acusada, excepto la limitación según la cual la falta solo podía configurarse al interior de instalaciones militares. Para la Corte, la razón de ser de la norma disciplinaria acusada es salvaguardar el adecuado ejercicio de las funciones militares, el cual puede verse afectado por el consumo de sustancias estupefacientes o por el abuso de bebidas alcohólicas. Por lo anterior, también en la sentencia C-431 de 2004 la Corte reiteró que la prohibición que implica la norma disciplinaria estudiada no pretende limitar la autonomía individual de la persona, sino que busca procurar la adecuada prestación de las funciones militares.

58. Esta misma regla fue reiterada por la Corte Constitucional en la sentencia C-284 de 2016, al revisar las objeciones gubernamentales al Proyecto de Ley 055 de 2014 Senado – 195 de 2014 Cámara, “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario”. Dentro de las normas objetadas en aquella oportunidad estaba el numeral 3 del artículo 55 de dicho proyecto, el cual tipificaba como falta gravísima la siguiente:

“Consumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes. Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave”.

59. Al analizar su constitucionalidad, en la sentencia C-284 de 2016 la Corte reiteró la ratio decidendi de la sentencia C-252 de 2003, en el sentido de que sancionar esta conducta era ajustado a la Constitución, ya que:

“(…) más que censurar en sí misma la ingestión de determinadas sustancias, lo que evidentemente interferiría en la autonomía del individuo, la situación que se busca evitar es la alteración que ese acto genera en las percepciones y la capacidad de determinar la propia conducta, así como en la posibilidad de cumplir en forma oportuna y eficiente las tareas que incumben a cada servidor público”.

60. Agregó en esa misma decisión (sentencia C-284 de 2016) además que este precedente no había perdido validez por la aprobación del Acto Legislativo 02 de 2009, pues, como lo ha señalado la jurisprudencia en oportunidades anteriores, la expedición de este acto legislativo no trajo consigo un cambio en el parámetro constitucional aplicable al porte de drogas en cantidades definidas como dosis personal. En este sentido, sostuvo la Corte:

61. En suma, según se observa, existe evidencia empírica sobre los efectos del consumo de determinadas sustancias psicoactivas en las personas que las consumen, la cual sugiere de manera razonable que estas sustancias pueden afectar de manera negativa el desempeño de sus funciones o la seguridad de quien las consume o de sus compañeros de trabajo. Las conclusiones de los estudios empíricos sobre los efectos del consumo de estas sustancias coinciden con decisiones de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional en las que se ha estudiado la conducta de presentarse al trabajo luego de haberlas ingerido. En el estudio de la Corte Constitucional sobre diferentes disposiciones y en el análisis de la Corte Suprema de Justicia respecto a la prohibición prevista en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo ambas han concluido que la prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas persigue finalidades constitucionalmente imperiosas, como lo es procurar la adecuada prestación del servicio contratado y la de evitar riesgos laborales. Esta finalidad tiene una consagración constitucional expresa, pues el artículo 25 de la Constitución Política establece que “[t]oda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. El fundamento de esta norma se refleja también en aquella de la legislación laboral que establece los deberes propios del empleador (artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo).

62. También es oportuno señalar que existen estudios especializados que han analizado el comportamiento de trabajadores que desempeñan sus funciones luego de

haber consumido sustancias psicoactivas. En este sentido, por ejemplo, un estudio especializado por el RAND Center for Health and Safety in the Workplace en el que se revisa la literatura existente sobre los impactos del uso de sustancias en las lesiones laborales llegó a la siguiente conclusión:

"En general, podemos resumir nuestra revisión de la literatura en algunas líneas. Concluimos que existe una asociación entre el uso de sustancias y las lesiones en el trabajo. Esta asociación es más fuerte para los hombres y en algunas industrias, tales como la manufactura o la construcción, y puede también ser más fuerte para los trabajadores jóvenes, aunque son necesarias futuras investigaciones sobre este último punto. La proporción de lesiones causadas por el uso de sustancias, sin embargo, es relativamente pequeña. En cambio, hay evidencia contundente de que el uso dañino de sustancias es una en la constelación de comportamientos exhibidos por ciertos individuos que pueden evitar las precauciones de seguridad relacionadas con el trabajo y tomar mayores riesgos en el trabajo. Así, suponemos que es más probable que la asunción de riesgos, usualmente denominada propensión a la desviación (deviance proneness) y otros factores omitidos pueden explicar la mayoría de las asociaciones empíricas entre el uso de sustancias y las lesiones en el trabajo"[29].

63. Ese mismo estudio sostiene que no necesariamente en todos los casos en los que un trabajador consume sustancias psicoactivas se pone en riesgo a sí misma y pone en riesgo a sus compañeros de trabajo, ni tampoco necesariamente afecta su rendimiento en el trabajo. Así, señala que "estudios de laboratorio han indicado que niveles moderados de uso de drogas pueden no afectar la capacidad de un trabajador de realizar ciertas tareas relacionadas con su trabajo, particularmente aquellas que son simples y repetitivas"[30].

64. Por lo anterior, advierte la Corte que la prohibición se presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes encuentra fundamento en diversos estudios, aunque estos mismos muestran que el efecto del consumo de estas sustancias en el desempeño de la labor contratada puede variar dependiendo de diferentes factores. En aquellos en los que exista mayor riesgo de lesiones en el trabajo, bien sea al trabajador o a terceros, la prohibición es especialmente

importante para garantizarles su seguridad. En cambio, es posible que para determinadas actividades la prohibición resulte excesiva, en particular con relación a aquellas actividades que impliquen un riesgo menor a la seguridad del trabajador o de terceros y que puedan ser desarrolladas adecuadamente por el trabajador sin menoscabo del rendimiento del trabajador.

65. De lo anterior se sigue que es posible que en determinadas situaciones el consumo de sustancias psicoactivas no incida necesariamente en el adecuado desempeño de las labores contratadas o en la seguridad en el trabajo. El numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo es entonces demasiado amplio en la medida en que no realiza esta precisión, tratando de la misma forma a todos los trabajadores que consumen sustancias psicoactivas y perdiendo en algunos casos de vista la incidencia que este comportamiento pueda tener en la afectación de la labor u oficio prestado por ellos.

66. En consecuencia, concluye la Corte que para que el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo constituya un ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador debe precisarse que el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Por esta razón, la Corte condicionará en este sentido la exequibilidad de la disposición acusada.

67. Además, según lo analizado con anterioridad (ver supra, numerales 40 a 43), para que el poder disciplinario del empleador sea legítimo no solo debe tener relación directa con el trabajo contratado sino ser respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al respecto, insiste la Corte en que, en aplicación de la prohibición establecida en la norma demandada, no puede el empleador afectar los derechos fundamentales del trabajador, en particular sus derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad. Por lo tanto, no le es posible, por ejemplo, sancionar disciplinariamente la conducta de los trabajadores en su tiempo libre cuando ella no tenga incidencia directa en su desempeño laboral.

En este sentido, las únicas conductas de los trabajadores que pueden ser de su interés legítimo son aquellas que tengan un directo vínculo con el ejercicio de las funciones encomendadas al trabajador, por lo que no le corresponde al empleador realizar un

escrutinio sobre las conductas o modo de vida que el empleado realice en su esfera privada, lo cual para este caso comprende el tiempo por fuera del horario laboral, que no tengan relación directa con el ejercicio de sus deberes como trabajador.

68. Advierte la Corte que el condicionamiento establecido mediante esta providencia a la disposición demandada no implica de ninguna forma desconocer su naturaleza preventiva. Este Tribunal, tomando nota de los estudios especializados acerca de los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el desempeño de una labor, reconoce la importancia de vigilar el cumplimiento de lo previsto por el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en aquellas actividades que impliquen un riesgo para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Un ejemplo de ello es lo que sucede con relación al personal aeronáutico[31]. En ese sentido, es legítimo que el Estado exija controles rigurosos para evitar el consumo de sustancias psicoactivas en determinadas actividades y que los empleadores den cumplimiento a tales exigencias. Respecto de actividades que impliquen un menor riesgo también puede exigirse el cumplimiento de la prohibición establecida en la norma 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, y cualquier otro aspecto que sea determinante para la calificación de la conducta como grave. Lo anterior, en el marco del respeto al debido proceso en la relación laboral, el cual implica por lo menos que el trabajador debe tener la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa con relación a la circunstancia alegada por su empleador.

G. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

69. En el presente caso la Corte Constitucional estudió una demanda de inconstitucionalidad contra un apartado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el cual le está prohibido al trabajador presentarse al lugar de trabajo “bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”. Los demandantes argumentaron que esta disposición es contraria a los derechos a la igualdad y al trabajo, por cuanto el consumo de sustancias psicoactivas puede en determinados casos llegar a ser una enfermedad, razón por la cual a ellas se les aplicaría la protección establecida en el

artículo 62 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo. En su opinión, la expresión demandada habilita al empleador para despedir al trabajador que se presente bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes sin que previamente se determine mediante un diagnóstico médico científico si esta persona tiene dependencia a las mencionadas sustancias, que pueda considerarse una enfermedad.

70. Antes de proceder con el análisis de fondo, la Corte Constitucional estudió dos cuestiones previas relevantes para la decisión. Por un lado, teniendo en cuenta que varios intervinientes en el proceso plantearon que se debía proferir una sentencia inhibitoria, la Corte estudió con detalle la aptitud de la demanda. Al respecto, la Corte concluyó que la demanda era apta con relación al cargo por desconocimiento del derecho al trabajo, pero no lo era con relación al cargo de desconocimiento del derecho a la igualdad. Así, con relación a este último, sostuvo la Corte que el argumento utilizado por los demandantes parte de una imprecisión en la interpretación de la disposición demandada, por cuanto entienden que el incumplimiento que la disposición allí prevista da lugar al despido con justa causa del trabajador. Esta imprecisión incide de manera directa en el cargo formulado sobre el derecho a la igualdad, pues desvirtúa el argumento planteado por ellos como fundamento de la vulneración de este derecho. En efecto, si los demandantes consideran que la vulneración del derecho a la igualdad reside en el hecho de que las personas con dependencia a drogas narcóticas o enervantes puedan ser despedidas siempre que se presenten al lugar de trabajo después de haberlas consumido, es claro que el cargo se basa en una incorrecta lectura de la norma, que al ser precisada hace que este carezca de sentido. Por esta razón, la Corte delimitó su análisis de constitucionalidad del aparte demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente respecto al estudio de la vulneración del derecho a la igualdad

71. Por otro lado, la Corte se refirió a la procedencia de la integración de la unidad normativa del aparte demandando del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de realizar el estudio de constitucionalidad sobre la totalidad de dicho numeral. Al respecto, consideró que lo demandado y lo no demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo comparten el mismo propósito y regulan la misma situación, relacionada con la prohibición a los trabajadores de presentarse al lugar de trabajo habiendo consumido sustancias psicoactivas. Por ello, el cargo de inconstitucionalidad planteado por los demandantes es predicable no solo del aparte

demandado del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sino también del aparte no demandado de esa misma disposición, razón por la cual concluyó que era procedente la integración de la unidad normativa.

72. Habiendo resuelto estas dos cuestiones previas, la Corte Constitucional afirmó que le correspondía resolver si el legislador desconoció el derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) al prever como una prohibición para el trabajador presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, sin reconocer que tal situación no necesariamente en todos los casos tiene un impacto negativo en la labor desempeñada.

73. Para resolver este problema jurídico, la Corte dividió su análisis en tres apartados. En el primero analizó de manera general el contenido del parámetro de constitucionalidad de la disposición acusada: el derecho al trabajo. Al respecto, la Corte reconoció que el derecho al trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Ello se explica por el hecho de que este derecho tiene una relación directa con el disfrute de otros derechos fundamentales, como por ejemplo el mínimo vital. Por ello, la Constitución, además de reconocer el derecho al trabajo en su artículo 25, consagra un amplio listado de derechos fundamentales de contenido laboral, los cuales constituyen una garantía para el trabajo en condiciones dignas y justas. Por otro lado, la Constitución también establece una serie de obligaciones específicas del Estado para respetar y garantizar el derecho al trabajo a las personas.

74. En segundo lugar, la Corte analizó el poder disciplinario del empleador y la posibilidad que este tiene de imponerles prohibiciones a los trabajadores. Sobre este tema, la Corte recordó que el poder disciplinario es, junto con el poder de dirección, la manera como se manifiesta la subordinación del trabajador con relación al empleador. En virtud del poder disciplinario, el empleador puede exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento. Unas de las maneras como el empleador puede ejercer este poder es mediante el establecimiento de prohibiciones a los trabajadores, algunas de las cuales fueron previstas por el legislador en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y otras pueden ser previstas por el empleador mediante el reglamento de trabajo.

75. La Corte advirtió, en todo caso, que el poder disciplinario no puede ser ejercido por el empleador de manera arbitraria, sino con estricto apego a los límites constitucionales existentes. Esos límites son especialmente dos. El primero tiene que ver con que el empleador debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores en ejercicio de cualquier medida disciplinaria, tal como lo reconoce expresamente el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. El segundo es que el poder disciplinario debe ejercerse solo respecto de conductas que tengan incidencia directa en la labor desempeñada. Las medidas disciplinarias del trabajador que no cumplan cualquiera de estas condiciones deben ser reconocidas como inconstitucionales.

76. Finalmente, con base en los elementos de juicio expuestos, el Tribunal estudió la constitucionalidad del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, llegando a la conclusión de en términos generales no desconocía el derecho al trabajo de las personas, aunque reconociendo que era necesario condicionar la exequibilidad de la disposición demandada. Así, la Corte advirtió que la medida prevista en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo persigue finalidades legítimas que tienen relación con el trabajo desempeñado, como lo son garantizar la seguridad en el trabajo y velar por el adecuado cumplimiento de las labores contratadas. La Corte consideró que esta tesis se encuentra soportada en estudios especializados sobre los efectos del consumo de sustancias psicoactivas, en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia relativa a la interpretación del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional al realizar control abstracto a disposiciones normativas de contenido similar a la norma demandada.

77. Con todo, advirtió la Corte que en ciertos casos el consumo de sustancias psicoactivas puede no afectar la seguridad de los trabajadores ni el desempeño de la actividad laboral. Respecto de ellos, la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas no cumpliría uno de los límites del poder disciplinario del empleador, a saber: la relación directa con el trabajo. Con base en este razonamiento, concluyó la Corte que la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo resulta demasiado amplia, por lo que resultaba necesario restringir su alcance para no afectar de manera injustificada la autonomía individual de los trabajadores. Por ello, concluyó que la exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición prevista en la norma mencionada con el buen desempeño de la

labor contratada, reconociendo que la prohibición no recae sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor contratada.

78. Por último, la Corte explicó que el condicionamiento introducido a la norma demandada no implica desconocer la importancia de vigilar el 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 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.

La Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Declarar EXEQUIBLE el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Presidenta

con aclaración de voto

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Vicepresidente

AQUILES ARRIETA GÓMEZ

Magistrado (e)

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

con aclaración de voto

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

A LA SENTENCIA C-636/16

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-Se debió haber integrado al estudio de constitucionalidad el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Aclaración de voto)

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-No se esclareció de forma precisa el alcance de tal prohibición de cara al despido por justa causa y los procesos disciplinarios que les podrían ser iniciados a los empleados (Aclaración de voto)

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-No se determina con exactitud qué juicio de valor debe llevar a cabo el empleador para establecer si el consumo de sustancias psicoactivas, por determinado trabajador, lo está afectando de forma grave en su desempeño laboral (Aclaración de voto)

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE

PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-No se fijan las condiciones que podrían caracterizar a las actividades que, en caso de ser desarrolladas por una persona que haya consumido estos agentes, podrían generar un riesgo para sí mismo, sus compañeros de trabajo o para terceros (Aclaración de voto)

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-La amplitud de la norma cuestionada no ha sido del todo superada (Aclaración de voto)

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-Al no haber integrado el artículo 62 del Estatuto del Trabajo, se dejó de lado el análisis del debido proceso que debe garantizarle el empleador al trabajador que consuma sustancias psicoactivas en el marco de su labor (Aclaración de voto)

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-La Sala Plena debió hacer un estudio en el que se integrara el análisis del artículo 62 del Código Sustantivo, así como el procedimiento disciplinario y las consecuencias para los trabajadores que violaran la prohibición del numeral 2 del artículo 60 de mismo estatuto (Aclaración de voto)

Referencia: Expediente D-l 1355

Magistrado Ponente:

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

En esta oportunidad, la Corte conoció de la demanda en contra el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. A juicio de los accionantes esta disposición vulneraba las normas constitucionales que consagran los derechos a la igualdad y el trabajo. Lo anterior, porque a las personas con dependencia del consumo de sustancias psicoactivas[32] se les

puede despedir con justa causa, a diferencia de lo que sucede con el tratamiento legal a las demás enfermedades comunes. En relación con el primer cargo, igualdad, se estableció por parte de la Corte que los demandantes interpretaron de forma imprecisa la norma demandada, en la medida en que asumieron que el incumplimiento de esta última da lugar al despido con justa causa del trabajador.

Sin embargo, el estudio del segundo cargo llevó a la Sala Plena a declarar la exequibilidad condicionada de la norma, indicando que la prohibición contemplada en esta última solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecté de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Lo anterior, sin perjuicio de que la prohibición está debidamente justificada porque el Estado y los empleadores, conforme al artículo 25 de la Constitución, deben garantizar condiciones dignas y justas en los espacios de "trabajo, así como evitar situaciones que afecten el desempeño de la labor contratada.

En razón de esto, los contratantes pueden ejercer un poder disciplinario que les permite despedir con justa causa al empleado que viola de forma grave las prohibiciones establecidas. Pero, este poder tiene dos límites: i) los derechos fundamentales de los trabajadores y; ii) la relación directa entre la contravención y la labor contratada. En ese sentido, estudios investigativos y la jurisprudencia de la Corte Constitucional[33] , han reconocido que el consumo de sustancias psicoactivas, por parte de los trabajadores, puede afectar la adecuada prestación del servicio contratado y generar riesgos laborales, a pesar de que no se censura la ingestión de estas sustancias en sí misma. Sin embargo, también se ha determinado que la utilización de estas sustancias no necesariamente producen efectos negativos, ni afectan el rendimiento en el trabajo.

Por ello, la Corte decidió que la prohibición establecida en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo, era demasiada amplia, ya que el consumo de sustancias psicoactivas no incide en todos los casos, en las labores o en la seguridad en el trabajo.

Si bien comparto la decisión adoptada por la mayoría, considero importante hacer algunas precisiones, que me llevan a aclarar el voto:

(i) En primer término, considero que se debió haber integrado al estudio de constitucionalidad al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Tal norma establece las

justas causas para el despido de un empleado, y en su numeral 6 indica que una de ellas es:

“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 “.

En ese sentido, la consecuencia del consumo de sustancias psicoactivas se refleja en un motivo justo para terminar el contrato de trabajo, siempre que tal utilización sea grave y afecte de forma directa el desempeño laboral, según establece la sentencia cuyo voto se está aclarando. Sin embargo, no se esclareció de forma precisa el alcance de tal prohibición de cara al despido con justa causa y los procesos disciplinarios que les podrían ser iniciados a los empleados.

Sin perjuicio de que se realizan algunas consideraciones sobre los límites del poder disciplinario del empleador y se evalúa la finalidad de la prohibición, estas precisiones no se presentan en la parte resolutiva. En consecuencia, no se determina con exactitud qué juicio de valor debe llevar a cabo el empleador para establecer si el consumo de sustancias psicoactivas, por determinado trabajador, lo está afectando de forma grave en su desempeño laboral. Tampoco se fijan las condiciones que podrían caracterizar a las actividades que, en caso de ser desarrolladas por una persona que haya consumido estos agentes podrían generar un riesgo para sí mismo, sus compañeros de trabajo o para terceros. Entre estas labores podrían estar las que desempeñan los conductores, policías, profesionales de emergencias, médicos y profesores, así como la gran mayoría de las labores que impliquen riesgos por sí mismas.

Lo anterior conlleva a que la amplitud, de la norma cuestionada en este juicio de constitucionalidad, no haya sido del todo superada.

(ii) En segundo término, al no haber integrado el artículo 62 del Estatuto del Trabajo, se dejó de lado el análisis del debido proceso que debe garantizarle el empleador al trabajador que consuma sustancias psicoactivas en el marco de su labor.

En virtud del Acto Legislativo 02 de 2009 y de la Ley 1556 de 2012, y de la jurisprudencia

de esta Corporación, se ha concluido que la persona que consume sustancias psicoactivas "padece una enfermedad que afecta su autonomía y autodeterminación, pone en riesgo su integridad personal y perturba su convivencia familiar, laboral y social"[34]. En razón de ello, el Estado debe garantizarle una atención integral en las entidades de salud, además de una especial protección constitucional, que trasciende al ámbito laboral.

En tal sentido, no se abordaron las características particulares que una situación de estas podría presentar. Ya que, además de las reglas generales de derecho a la defensa y debido proceso que todo empleado detenta, en estos casos se debería analizar si: i) se establecen unas determinantes que permitan precisar en qué casos se está ante un consumo grave; ii) se requiere apoyo de personal médico, sanitario o terapéutico, que aporte un concepto particular sobre el caso; iii) se debe generar la existencia de un trato diferenciado, en caso de estar ante una persona que sea farmacodependiente o alcohólica; iv) existe estabilidad laboral reforzada cuando se está ante una persona que sufra de una patología derivada de su consumo, abuso o adicción de sustancias psicoactivas, en el entendido de que se está frente a alguien que padece de una enfermedad común y; v) se requeriría en algún caso de autorización por parte del Ministerio del Trabajo para proceder al despido.

Por las razones expuestas, considero que la Sala Plena debió hacer un estudio en el que se integrara el análisis del artículo 62 del Código Sustantivo, así como el procedimiento disciplinario y las consecuencias para los trabajadores que violaran la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del mismo estatuto.

Fecha ut supra,

JORGE IVAN PALACIO PALACIO

Magistrado

[1] Según consta en el cuaderno principal, fl. 5.

[2] Según consta en el cuaderno principal, fl. 78.

[3] Organización Internacional del Trabajo, Tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebral, 1996, citado en la intervención ciudadana

reseñada. Ver cuaderno principal, fls. 88 y 89.

[4] Según consta en el cuaderno principal, fl. 95.

[5] Según consta en el cuaderno principal, fl. 154.

[6] Según consta en el cuaderno principal, fl. 155.

[7] Para efectos de síntesis se utiliza la sentencia C-1052 de 2001, reiterada en fallos adicionales de esta Corte.

[8] Ver, sentencia C-372 de 2011.

[9] Ver, sentencia C-104 de 2016.

[10] Ver, sentencias C-409 de 1994 y C-536 de 2006.

[11] En similar sentido, ver sentencia C-104 de 2016.

[12] Ver, Observatorio de Drogas de Colombia, Sustancias Psicoactivas, disponible en: http://www.odc.gov.co/problematica-drogas/consumo-drogas/sustancias-psicoactivas (consultado el 28 de septiembre de 2016).

[13] Ver Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 26 de abril de 2016, documento E/C.12/GC/23, párr. 1.

[14] Ibíd.

[15] Ibíd., párr. 25.

[16] Sentencia C-386 de 2000.

[17] Sentencia C-378 de 2010.

[18] Sentencia C-386 de 2000.

[19] Sentencia C-934 de 2004.

[20] Específicamente, así lo manifestaron el Ministerio del Trabajo, la Universidad del Rosario, la Universidad Externado, la Universidad Libre, el Semillero de Investigación Universitario Andrés Bello de la Corporación Universitaria Rafael Núñez, el ciudadano Camilo Andrés Rodríguez Perilla y la Procuraduría General de la Nación.

[21] Ver, sentencias C-252 de 2003, C-431 de 2004 y C-284 de 2016.

[22] Organización Mundial de la Salud, Glosario de términos de alcohol y drogas, Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 1994, pp. 58 y 59. Disponible en: http://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf.

[23] Organización Mundial de la Salud, Glosario de términos de alcohol y drogas, Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 1994, p. 14. Disponible en: http://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf.

[24] Organización Internacional del Trabajo, Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, p. 41. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107799.pdf.

[25] Organización Mundial de la Salud, Glosario de términos de alcohol y drogas, Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 1994, p. 44. Disponible en: http://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf.

[26] Organización Mundial de la Salud, Glosario de términos de alcohol y drogas, Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 1994, p. 36. Disponible en: http://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf.

[27] Ibíd., p. 37.

[28] La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha referido a este asunto en otras ocasiones. Ver por ejemplo: sentencia del 12 de julio de 2006, radicado 28802, y sentencia del 18 de junio de 2014, radicado 38381.

[29] Rajeev Ramchand, Amanda Pomeroy y Jeremy Arkes, The Effects of Substance Use on Workplace Injuries, Pittsburg: RAND Center for Health and Safety in the Workplace, p. 31. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/publication/wcms_108415.pdf (consultado el 12 de octubre de 2016).

[30] Ibíd., p. 15. Como sustento de esta afirmación se citan a su vez los siguientes estudios: Fischman, Marian W., y Charles R. Schuster, "Cocaine Effects in Sleep-Deprived Humans," Psychopharmacology, Vol. 72, No. 1, 1980, pp. 1–8, y Holcom, Melvin L., Wayne E. K. Lehman, y D. Dwayne Simpson, "Employee Accidents: Influences of Personal Characteristics, Job Characteristics, and Substance Use in Jobs Differing in Accident Potential," Journal of Safety Research, Vol. 24, No. 4, Winter 1993, pp. 205–221.

[31] Ver Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, Resolución 1959 del 12 de mayo de 2006, "Por la cual se adoptan mecanismos para prevenir y detectar en el personal aeronáutico, el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y drogas, estimulantes del sistema nervioso central".

[32] La Organización Mundial de la Salud, en el Glosario de términos de alcohol y drogas (1994), establece que estas son aquellas que al ingerirse afectan los procesos mentales, como la cognición o la afectividad. Algunas de estas son el alcohol, los narcóticos y las drogas enervantes.

[33] Sentencia C-252 de 2003. C-431 de 2004 y C-284 de 2016, entre otras.

[34] Sentencia T-814 de 2008.