

T-183-94

Sentencia No. T-183/94

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD-Control de legalidad

Cuando el afectado o perjudicado en uno de sus derechos fundamentales tiene a su disposición otro medio de defensa judicial que para la protección de los mismos, consagra el ordenamiento constitucional o legal, es improcedente la acción de tutela. Por lo tanto, en el caso en comento, si a juicio del accionante las normas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la accionada, vulneran sus derechos fundamentales, convirtiéndose en su criterio, en ilegítimas e inconstitucionales, no es la acción de tutela el mecanismo idóneo para atacarlas, pues la jurisdicción contencioso administrativa consagra diversos medios para ello.

ACCION DE TUTELA-Ambito restringido

PREVALENCIA DEL INTERES GENERAL/DERECHOS FUNDAMENTALES-Protección/ACTIVIDAD DE ALTO RIESGO-Protección al trabajador

No existe vulneración a los derechos fundamentales a la igualdad, dignidad e intimidad del trabajador peticionario de tutela, por cuanto el objetivo que se pretende con la norma acusada del Reglamento, es prever situaciones psíquico-orgánicas de aquellos trabajadores que ocupen una posición considerada como de alto riesgo, en razón a las actividades que ejecutan y a los riesgos que las mismas conllevan, de manera que se puedan evitar accidentes con consecuencias personales y materiales impredecibles.

REF: Expediente No. T - 27.560

PETICIONARIO: Germán Villa Jiménez contra la Empresa Esso Colombiana Ltda.

PROCEDENCIA: Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali.

MAGISTRADO PONENTE:

HERNANDO HERRERA VERGARA

Santa Fe de Bogotá D.C., Abril 18 de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

Procede la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados HERNANDO HERRERA VERGARA, ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO y FABIO MORON DIAZ, a revisar el fallo proferido por el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali, el día 25 de noviembre de 1993, en el proceso de tutela de la referencia.

El negocio llegó al conocimiento de esta Sala de Revisión, por la vía ordinaria de la remisión que hizo el mencionado despacho judicial, en virtud a lo dispuesto por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de Selección de la Corte, escogió para efectos de revisión la presente acción de tutela.

I. ANTECEDENTES.

La anterior solicitud, la fundamenta en los siguientes,

H E C H O S :

= El accionante se encuentra vinculado hace aproximadamente 17 años y medio a la Empresa Esso Colombiana Limited, Seccional Cali. Inició sus labores en la ciudad de Barranquilla, de donde fue trasladado a Cali, con el cargo de operador de aviación en el Aeropuerto “Alfonso Bonilla Aragón”, desde hace aproximadamente once años. Adicionalmente, es miembro de la junta directiva del sindicato de dicha empresa.

= Mediante Resolución No. 013 de marzo 23 de 1990, el Jefe de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aprobó el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited.

= “La Compañía Esso Colombiana viene implementando, con fundamento en el Reglamento mencionado, una política de alcohol y droga, y en un comienzo se le dijo a los trabajadores que era para ayudar a aquellos que tuvieran problemas de alcoholismo y drogadicción. Inicialmente, tales pruebas se hacían por sorteo que se efectuaba en la ciudad de Bogotá y en varias ocasiones se llamaba a los trabajadores (aún estando en tiempo libre)

para practicarles las pruebas, las cuales se hacían enviando al trabajador a un laboratorio del departamento médico de la Empresa, en donde le sacaban sangre, le tomaban una muestra de orina y de aliento, las cuales se remitían a Bogotá”.

= “El artículo 16 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa, la faculta para requerir a sus empleados con el fin de que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio cuando existan motivos para sospechar la utilización indebida de alcohol, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia. En uno de sus apartes, dicha disposición establece:

“.... Se efectuarán pruebas en forma aleatoria o periódica y sin previo aviso a aquellos empleados que se encuentran dentro de cualquiera de las siguientes circunstancias: Haber tenido problemas comprobados de alcohol o drogadicción; estar ocupando una posición designada por la Empresa como de alto riesgo; desempeñar un cargo donde este tipo de exámenes sean legalmente obligatorios; ocupar posiciones ejecutivas específicas”.

“El rechazo al (sic) empleado a someterse a las mencionadas pruebas, así como su resultado positivo, constituyen causal para sanciones disciplinarias incluyendo la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con el Reglamento Interno del Trabajo” (negrillas fuera de texto).

= Según el actor, “dichos exámenes son practicados por personal de la Empresa y los resultados sólo los conoce el trabajador mucho tiempo después. La Empresa se ha valido de estas pruebas para ejercer una persecución indiscriminada a los trabajadores, en especial a los miembros del Sindicato, quienes por el sólo hecho de pertenecer a la organización, son requeridos con frecuencia para la práctica de los aludidos exámenes médicos” (negrillas fuera de texto).

= Señala el accionante, que “se han presentado casos de algunos compañeros a los que se les canceló el contrato de trabajo con el argumento de que las pruebas dieron positivo para estupefacientes, sin que se les permitiera controvertirlas y notificados de los resultados de los análisis tres meses después de tomadas las muestras”.

= “Las anteriores son razones por las cuales los trabajadores adscritos al Aeropuerto Bonilla Aragón de Cali, en calendas pretéritas, se han negado a la práctica de los exámenes,

dejando constancias de las objeciones ya mencionadas, hecho frente al cual la Empresa guardó hasta hace poco tiempo un absoluto silencio”.

= “Recientemente, el accionante se negó a someterse a los exámenes aduciendo las razones ya conocidas, lo cual motivó que la Empresa lo sancionara con 60 días de suspensión, los que cumple en la actualidad”.

“La Empresa ha hecho caso omiso a las observaciones que los trabajadores insisten en formular, respecto a la aplicación del artículo 16 del Reglamento de Higiene y Seguridad, amparada en que dicho instrumento es perfectamente legal en virtud de la aprobación que le otorgara la División Ocupacional del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social”.

= Finalmente, indica “que la forma como la Empresa lleva a cabo las referidas pruebas, constituye una violación de los derechos humanos de los trabajadores, en cuanto resulta lesionada su dignidad, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho al trabajo y a la asociación”.

A su juicio, “con base en la legalidad del Reglamento de Higiene y Seguridad, y específicamente de su artículo 16, la Empresa pretende justificar las arbitrariedades cometidas en aplicación de esa norma, la cual en apariencia es un instrumento de control sobre comportamientos que pueden afectar los intereses de la Empresa, y que además, por su vaguedad e imprecisión se ha convertido en fuente de atropellos, gracias a una interpretación errónea y malintencionada.

= Concluye el accionante manifestando, “que ha sido objeto de una drástica sanción, por exigirle a la Empresa respeto a sus derechos fundamentales y condiciones de imparcialidad en la elaboración de los análisis de laboratorio, además de criterios claros y precisos en las prohibiciones del artículo 16 del Reglamento de Higiene y Seguridad. La negativa de la Empresa que motivó la sanción que se le impuso, es una respuesta lógica, razonable, coherente, de quien siente lesionada su dignidad y presiente una amenaza real sobre su estabilidad laboral”.

P R E T E N S I O N E S :

En virtud a los hechos expuestos, el peticionario solicita que:

- a) “Se ordene a la Empresa ESSO COLOMBIANA LTDA. la adecuación de su Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, a los postulados de la Constitución Política de Colombia”.
- b) “Se ordene a la Empresa ESSO COLOMBIANA LTDA., abstenerse de practicar cualquier tipo de exámenes, pruebas clínicas o de laboratorio que puedan constituir una violación del derecho a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad humana”.
- c) “Los exámenes exigidos por la Empresa, se ajusten al respeto por la persona humana, y que sean practicados por un laboratorio que asegure confiabilidad al trabajador”,
y
- d) “Que la Empresa ESSO COLOMBIANA LTDA., levante la sanción impuesta al accionante, por negarse a la práctica de las pruebas de laboratorio”.

II. LA DECISION JUDICIAL QUE SE REVISA.

El Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali, mediante sentencia fechada 25 de noviembre de 1993, resolvió declarar, que por improcedente, no prospera la tutela instaurada por el ciudadano Germán Villa Jimenez, con fundamento en las siguientes consideraciones:

= “Frente a la negativa del trabajador GERMAN VILLA JIMENEZ para someterse a la toma de las muestras exigidas por la política sobre uso de alcohol y droga, la Empresa dió aplicación al procedimiento disciplinario de que trata el art. 34 de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE, que culminó con la suspensión laboral de 60 días”.

= “Las normas relacionadas con la política sobre Uso de Alcohol y Drogas (arts. 13 y ss. del reglamento de higiene y seguridad) encuentra la Oficina, que en modo alguno están inculcando, vulnerando o amenazando derechos constitucionales fundamentales de las personas que laboran para la Empresa Esso Colombiana Limited, y menos aún de los Directivos del Sindicato, como se plantea en el escrito de ACCION PUBLICA DE TUTELA que dió origen a este procedimiento”.

= “Si para la Directiva del Sindicato Esso Colombiana Limited -de la cual hace parte el tutelante-, el Reglamento y más concretamente (...) el Art. 16 es violatorio a la Nueva Constitución, debió hacer uso de las acciones ordinarias ante el Ministerio del Trabajo, o en su defecto frente a la Jurisdicción Contencioso Administrativa habida cuenta que la

Resolución No. 103 de Marzo 23 de 1990, aprobatoria del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para la Empresa Esso Colombiana Limited, es un acto Administrativo contentivo de cuestiones laborales sujetas al control de Legalidad”.

= “Con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la Compañía Esso Colombiana Limited en primer término busca prever tales situaciones psíquico-orgánicas (poder de reacción, condiciones generales de salud, etc.) de aquellos empleados o trabajadores que están ocupando una posición designada como de alto riesgo y así poder prever y evitar que por parte de estos trabajadores se cause un accidente o puedan sufrirlo con consecuencias personales y materiales impredecibles. En modo alguno se está buscando con ello vulnerar o amenazar sus derechos constitucionales fundamentales” (negritas fuera de texto).

No habiendo sido impugnado el anterior fallo, el expediente fue remitido a la Corte Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, para su eventual revisión, y habiendo sido seleccionado, entra la Sala a resolver.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

PRIMERA. LA COMPETENCIA.

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 86, inciso tercero y 241 numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para conocer de la revisión de la sentencia proferida en única instancia por el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali.

SEGUNDO. OBSERVACIONES PRELIMINARES.

Encuentra la Sala, que la solicitud formulada por el accionante en el asunto sub-exámene, se dirige a obtener que a través del fallo de tutela, se ordene la inaplicación de una de las cláusulas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited -específicamente el artículo 16-, aprobado mediante Resolución No. 013 de marzo 23 de 1990, emanada del Jefe de la División de Salud Ocupacional del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y que de otra parte, se levante una sanción impuesta al trabajador por negarse a la práctica de unas pruebas de laboratorio.

Las peticiones radican en que tanto las normas del Reglamento de la Empresa como las

acciones desplegadas por ésta, vulneran los derechos fundamentales del accionante a la igualdad, dignidad, intimidad, libre desarrollo de la personalidad y al trabajo.

Por lo tanto, estima la Sala que su pronunciamiento debe centrarse en definir dos cuestiones esenciales:

a) Si es la acción de tutela el instrumento apropiado para lograr la inaplicación de una norma del Reglamento interno de una Empresa, aprobado por las autoridades administrativas laborales correspondientes, o si por el contrario, existen otros mecanismos idóneos, con igual o mayor efectividad. Así mismo, se deberá determinar si con ella se puede lograr dejar sin efecto una medida disciplinaria de carácter sancionatorio, impuesta al trabajador por el incumplimiento o desacato a las órdenes y reglas impuestas en el Reglamento interno de la Empresa.

b) Si en el caso particular, prevalece el interés particular del trabajador que se dice afectado por una medida establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, o si por el contrario, debe predominar el interés de la colectividad, que puede verse afectado por una conducta o actuación derivada del trabajador.

* DESARROLLO DEL ANALISIS PROPUESTO POR LA SALA.

a) Improcedencia de la Acción de Tutela por existir otros medios de defensa judicial.

Como se anotó en el primer punto de las observaciones preliminares, debe analizar la Sala si en el caso particular, es procedente la acción de tutela cuando lo que se persigue con ella es cuestionar la legalidad y aún, la constitucionalidad de una norma que hace parte del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited, aprobado debidamente en el año de 1990 por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Sobre el particular, debe manifestarse que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 86 de la Carta Política y en el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa judicial de los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando estos son vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular, en un caso concreto. De ello se deduce, que uno de los elementos esenciales de esta acción es su carácter subsidiario o residual, según el cual, el amparo no procede cuando

existen otros medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Por lo tanto, cuando el afectado o perjudicado en uno de sus derechos fundamentales tiene a su disposición otro medio de defensa judicial que para la protección de los mismos, consagra el ordenamiento constitucional o legal, razón por la cual es improcedente la acción de tutela, con la excepción anotada. Así lo dispone expresamente el numeral primero del artículo 6o. del Decreto 2591 de 1991.

En este sentido, la jurisprudencia de la Corte ha señalado que:

“la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la transgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de los cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho... De allí que, como lo señala el art. 86 de la Constitución, tal acción no es procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se utilice como mecanismo transitorio (...)

“Así, pues, la Tutela no puede converger con vías judiciales diversas por cuanto no es un mecanismo que sea factible de elegir según la discrecionalidad del interesado, para esquivar el que de modo específico ha regulado la ley; no se dá la concurrencia entre éste y la Acción de Tutela porque siempre prevalece -con la excepción dicha- la acción ordinaria”.

“La Acción de Tutela no es, por tanto, un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto (...)”¹ .

Por lo tanto, de acuerdo a lo manifestado, si a juicio del accionante las normas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la accionada -concretamente el artículo 16-, vulneran sus derechos fundamentales, convirtiéndose en su criterio, en ilegítimas e inconstitucionales, no es la acción de tutela el mecanismo idóneo para atacarlas, pues la jurisdicción contencioso administrativa consagra diversos medios para ello.

Teniendo en cuenta que el Reglamento en mención fué aprobado mediante Resolución No. 103 de 1990, emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adquirió el carácter de acto administrativo, el cual contiene cuestiones laborales, que por ende quedan sujetas al control de legalidad, y pueden ser controvertidas por los ciudadanos o por quienes se dicen

afectados por éste, a través de los mecanismos que para el efecto establece el Código Contencioso Administrativo.

Así, para que el control de legalidad sobre los actos administrativos sea plenamente eficaz; para que los administrados puedan lograr que un juez administrativo impida la continuación de validez y de eficacia de los actos estimados como ilegales, las leyes han ido trazando caminos que el vocabulario jurídico colombiano ha denominado acciones. Son vías que en esencia pretenden que el juez declare la nulidad del pronunciamiento de la administración. Están consagradas en los artículos 84 y 85 del C.C.A, Decreto-Ley 01 de 1984, subrogado por el Decreto-ley 2304 de 1989, y se conocen como la acción de nulidad y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho.

Conforme a lo anterior, debe avalar la Sala el pronunciamiento que sobre el particular emitió el a-quo, según el cual,

“Si al tutelante le preocupa el Art. 16 del aludido Reglamento, por cuanto fue una reforma que se hizo en la Empresa en el año de 1990 y que es violatorio a la Constitución Nacional, debe recurrir a los mecanismos o acciones públicas de legalidad de los Actos Administrativos y nó a la Acción de Tutela como desasertadamente lo hizo. Existe un procedimiento y una competencia plenamente reglamentada en el Código Contencioso Administrativo y las acciones Contencioso-Administrativas pertinentes”.

En conclusión, ante la existencia de otros medios de defensa judicial en cabeza del peticionario, y no dándose la existencia del perjuicio irremediable, es improcedente la acción de tutela, por lo que habrá de confirmarse en este punto el fallo materia de revisión.

De otra parte, en cuanto a la solicitud formulada tendiente a que el juez de tutela ordene a la accionada “levantar la sanción impuesta al accionante por negarse a la práctica de las pruebas de laboratorio”, esta se debe rechazar, por cuanto a la luz del artículo 86 constitucional y del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela no se instituyó, ni para invadir órbitas o asuntos que no son de su resorte o competencia, ni para suspender sanciones o medidas de carácter disciplinario impuestas al trabajador que incumple con las obligaciones que en virtud del contrato de trabajo le han sido impuestas, una de las cuales es la debida y

estricta observancia de los reglamentos internos de trabajo, establecidos por las empresas.

Para sustentar lo anterior, debe señalarse lo siguiente:

a) El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited, fue aprobado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, mediante Resolución No. 103 de 1990, previo el concepto de la Sección de Higiene y Seguridad Industrial y la confrontación de dicho reglamento con los artículos 349 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicho Reglamento, en su artículo 16 establece que,

“en todas las instalaciones de la Empresa se podrán llevar a cabo inspecciones no anunciadas en busca de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, y que se podrá requerir a sus empleados para que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de Laboratorio, siendo obligatorio lo último para el personal que se encuentre dentro de las siguientes circunstancias: ... b) Estar ocupando una posición designada por la Empresa como de alto riesgo....” (negrillas fuera de texto).

b) Dado que el accionante ostenta la calidad de trabajador cuya labor o misión ha sido catalogada de alto riesgo -operador de aviación en el Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón de Cali-, como así se le notificó por la Empresa mediante comunicación fechada 30 de abril de 1990, debe someterse a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento, por lo que el trabajador puede ser requerido en cualquier momento para que se le practiquen evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio, dirigidas a determinar si ha ingerido bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas, que puedan afectar su trabajo, por lo que estará en la obligación de someterse a dichas pruebas, y su negligencia o impedimento a la práctica de las mismas le acarrearán las sanciones establecidas para el efecto.

c) Frente a la negativa del trabajador de someterse a los exámenes mencionados, exigidos por la política sobre uso de alcohol y droga adoptada por la Empresa en el mencionado Reglamento, ésta dió aplicación al procedimiento disciplinario de que trata el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, que culminó con la suspensión laboral de 60 días.

Por lo tanto, debe concluirse que si lo que pretendía el accionante de tutela, era que el juez del conocimiento dejara sin efectos dicha sanción, no era la tutela el procedimiento apropiado, pues para ello existen otros mecanismos jurídico-legales, que el ordenamiento ha establecido. Eran expresas y precisas las consecuencias que al trabajador le produciría el desacato o incumplimiento de sus obligaciones: no sólo el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Empresa, sino la misma Convención Colectiva señalan claramente cuales son los efectos de negarse a la práctica de los mencionados exámenes.

No encuentra la Corte justificación alguna, respecto al hecho de que habiéndose notificado desde el año de 1990 a los trabajadores el contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa, no lo hubiesen controvertido en su momento. Tampoco es válido, a juicio de la Corte, el argumento que esgrime el actor para atacar el artículo 16 de dicho reglamento, según el cual, este desconoce la Constitución Nacional, y concretamente los artículos 13, 15, 16, 25, 38 y 53, por las siguientes razones:

-1- Han transcurrido cerca de tres (3) años desde la promulgación de la nueva Constitución Política de Colombia, y tan sólo hasta finales del año 93', el actor encontró que existían argumentos para cuestionar la constitucionalidad de la norma contenida en el artículo 16 del Reglamento: cuando se le notificó la sanción equivalente a 60 días de suspensión de sus actividades laborales.

Cabría preguntarse, porqué ningún otro trabajador, que se dice en la demanda de tutela han sido despedidos por causas derivadas de este tipo de pruebas médicas, o el mismo Sindicato a través de sus directivas, han formulado o cuestionado la legalidad o constitucionalidad de esta disposición ante las autoridades competentes.

-2- Del punto anterior se deduce, que lo que pretende el peticionario es dejar sin efectos una norma de carácter general, que en el caso particular afecta los intereses personales del mismo. Para ello, como se anotó en el acápite respectivo, existen medios apropiados para su impugnación, por lo que es improcedente en el presente asunto, la acción de tutela.

b) Prevalencia del interés de la colectividad sobre el interés particular.

Un segundo aspecto de especial relevancia que debe analizar la Sala en el asunto sub-exámene, es el que se refiere a la situación expresada por el accionante, según el cual, se

dice afectado por una medida establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited -artículo 16-, la cual en su parecer, constituye un ataque directo de la dignidad humana de los trabajadores, al tratar de someterlos a pruebas “indebidas, que invaden sus vidas privadas y en condiciones que no garantizan transparencia e imparcialidad en la obtención de los resultados”.

Además, según el actor, “ello genera un trato discriminatorio para los trabajadores de la ESSO en relación con los demás trabajadores colombianos que no deben someterse a los rigores de este tipo de pruebas que violan la dignidad humana, al prohibirles de plano el consumo de licor, aún durante el tiempo libre y el de drogas en general, y produce igualmente, una afectación del derecho al libre desarrollo de la personalidad al interferir mediante prohibiciones de comportamientos de sus trabajadores, que sólo afectan la vida privada de los individuos”.

Sobre el particular, debe manifestar la Sala que no es viable la petición formulada por el actor, para que a través del fallo de tutela, se deje sin efectos la norma contenida en el artículo 16 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited, en cuanto a la facultad que ésta tiene de practicar exámenes médicos o de laboratorio a los trabajadores, relacionados con el uso de alcohol o sustancias alucinógenas, enervantes o que produzcan dependencia. Ello, por las siguientes razones:

a) Con la disposición acusada, se buscan prevenir situaciones psíquico-orgánicas, como afectaciones al poder de reacción o a las condiciones generales de salud de aquellos empleados o trabajadores que están ocupando una posición designada como de alto riesgo, que puedan producir graves consecuencias personales al trabajador, al igual que daños materiales impredecibles tanto para la Empresa como para aquellas personas que laboran en las instalaciones del Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón.

Se observa, que el objetivo de las normas contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene, es que, de acuerdo con el mandato constitucional relacionado con los derechos a la seguridad social y al trabajo, se adopten las medidas de carácter preventivo que aseguren la protección a la vida e integridad física de los trabajadores.

Al respecto, la Corte estima acertadas y válidas las afirmaciones del a-quo para concluir la vigencia y legitimidad de este tipo de medidas, según las cuales:

“... sí parece indiscutible que la participación en el tráfico vehicular pesado es en especial y marcada medida una actividad de alto riesgo. Riesgos que consisten en lesionar, causar la muerte a personas, o dañar muebles o inmuebles, sufrir daños en el propio cuerpo aún la muerte, ocasionar daños al propio o ajeno vehículo; en pocas palabras, causar un accidente o sufrirlo; ser condenado a sanciones negativas, verbi gracia, penas privativas de la libertad y patrimoniales, suspensión o privación de la licencia de conducción de automotores, etc., por un comportamiento defectuoso o torpe. El conductor de un móvil, y especialmente de una máquina pesada, puede y debe calcular dentro de ciertos parámetros o riesgos.

(...)

Si de pronto un conductor, GERMAN VILLA JIMENEZ tiene bajo su responsabilidad un carro cisterna de la Empresa Esso Colombiana Ltda. que en el Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón de Cali abastece las aeronaves que allí llegan, encuentra en la vía un obstáculo o se presenta ante él un peligro súbito, lo primero que hace después de una rápida valuación de las circunstancias, es decidirse por la maniobra que le parezca más conveniente con el fin de sortear la emergencia, con todo la fase ejecutiva de la maniobra no la realiza instantáneamente, porque entre el momento de la advertencia de la situación crítica y el de ejecución del acto defensivo, transcurre un tiempo muy breve pero no por eso carente de importancia, que se llama tiempo psicotécnico.

(...)

“Es incuestionable de ello, que el tiempo psicotécnico depende del grado de emotividad, inteligencia, experiencia, edad, frescura o cansancio físico-mental y, naturalmente, del grado de atención policiva prestada por el conductor o motorista involucrado en ese obstáculo o en ese peligro súbito...”.

“Son de vital importancia las condiciones generales de salud: del estado de cansancio, fatiga, sueño, lo mismo que si el conductor se encuentra o no bajo la acción de alguna sustancia estupefaciente, así como bebidas embriagantes, nunca se podrá esperar que se obre en conciencia, con rapidez y exactitud ante un obstáculo o un peligro súbito”.

Las intoxicaciones por ingesta ética o uso de drogas o fármacos que producen dependencia dejan como secuela pequeñas alteraciones de la mente consideradas “normales” dentro de

la noción de salud mental. Son cualquier perturbación o disturbio o alteración del funcionamiento psíquico que altera en forma leve, ya sea permanente o transitoria, el área intelectual-cognocitivo, afectivo-emocional y, o volitivo-conativo de la personalidad del individuo, al punto de impedirle, en un momento dado, gozar del pleno uso de sus facultades mentales superiores y tener el pleno conocimiento de un obstáculo o un peligro súbito, hacer una rápida valuación de las circunstancias, y decidirse por la maniobra más conveniente a efectos de sortear la emergencia”.

Por lo tanto, debe inferirse de las consideraciones precedentes, que el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited, busca prever tales situaciones psíquico-orgánicas de aquellos empleados o trabajadores que están ocupando una posición designada como de alto riesgo, en razón a las actividades que ejecutan y a los riesgos que las mismas conllevan, de manera que se pueda evitar que estos trabajadores causen un accidente o puedan sufrirlo con consecuencias personales y materiales impredecibles.

Igualmente, se pretende que cuando se observe o deduzca una conducta extraña o inducida por los efectos del alcohol o de alguna sustancia alucinógena, enervante o que cause dependencia en el trabajador, sea remitido a los laboratorios que para ello tiene previsto la Empresa, a efectos de someterlo a los exámenes de rigor, remitirlos luego a los laboratorios especializados en Bogotá, y si se comprueba la existencia de elementos que permitan deducir la presencia de una de estas sustancias en su sangre, separarlo temporalmente de las actividades que viene desempeñando, con el objeto de prevenir posibles accidentes o riesgos a la vida e integridad física del trabajador, al igual que a la de quienes en razón de sus actividades, laboran en el mismo lugar -Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón de la ciudad de Cali-.

= De una parte, no se desconoce el derecho a la igualdad del trabajador, pues no existe un trato discriminatorio en relación con los demás trabajadores, no obstante sólo algunos de ellos son sometidos a las pruebas a que se refiere el artículo 16 del Reglamento de Higiene y Seguridad, lo cual se realiza con fundamento en la naturaleza del trabajo y en la actividad que el peticionario realiza, que se denomina de “alto riesgo”. Debe señalarse, que como lo ha sostenido esta Corporación, el concepto de igualdad que consagra el artículo 13 de la Carta Política no debe entenderse en sentido material, sino en sentido formal.

= En relación con los derechos a la dignidad e intimidad, no existe vulneración ni amenaza por la realización de este tipo de exámenes, pues de una parte existe reserva de los resultados de los mismos, que sólo conoce en su caso la Empresa -a través de las personas autorizadas para ello y quienes adoptan las sanciones de rigor- y el trabajador, y respecto de los cuales no se produce ningún tipo de publicidad o divulgación, y de la otra, la práctica de dichas pruebas se hace indispensable para la protección de los intereses de la colectividad, que en determinados casos, por la eventualidad en que el trabajador haya ingerido bebidas alcohólicas o consumido sustancias alucinógenas o enervantes que puedan afectar sus capacidades laborales, necesarias en una labor que demanda alto riesgo, pueden verse amenazados.

De esa manera, no obstante exista el interés legítimo del trabajador de que los exámenes médicos y de laboratorio no se realicen sino con su consentimiento y bajo su autorización, que se enmarca en los conceptos de los derechos a la intimidad y dignidad, no es menos cierto que si se aceptara la tesis de que sólo si el trabajador accede a ser sometido a este tipo de exámenes los mismos puedan practicarse, se llegaría a la absurda conclusión, que en ningún caso el trabajador encontrándose bajo los efectos del alcohol o la droga, autorizaría o permitiría dichos exámenes, pues conocería las consecuencias que ello le acarrearía.

Es necesario a juicio de la Corte, hacer prevalecer los derechos fundamentales del accionante y de la colectividad, que pueden verse seria y gravemente amenazados por la conducta irresponsable de aquel trabajador, que no obstante conoce los altos riesgos que conlleva su actividad laboral, ingiere bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas. No puede ser ajena la Corporación a la realidad por la que atraviesa el país, que a diario se vé afectado por trabajadores, que sin tomar en consideración con la debida responsabilidad que le merece las consecuencias de sus acciones irresponsables, causan graves accidentes y perjuicios no sólo a su propia integridad física, sino a la de terceros y a la de sus familiares. No se pueden dejar de lado los lamentables y dolorosos sucesos que como consecuencia del grado de ebriedad o de consumo de diversas sustancias que causan dependencia, por parte de trabajadores en ejercicio de actividades de alto riesgo, han conmovido los diversos estratos de la sociedad colombiana.

Por ello, medidas como las contempladas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Esso, no deben entenderse en ningún caso como violatorias de los derechos fundamentales,

sino por el contrario, como sanas y necesarias para la debida protección de la sociedad y de la comunidad en general.

Por tanto, dentro de una sana interpretación constitucional, entendiendo que el objetivo principal y el propósito de la norma que hace parte del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited, es evitar o prevenir consecuencias graves y nefastas tanto para el trabajador, como para la Empresa y la colectividad en general, no encuentra méritos la Sala para considerar que con ella se produzca una vulneración de la dignidad e intimidad del trabajador, ni menos aún, del desarrollo de la libre personalidad e igualdad del mismo.

TERCERO. CONCLUSION.

Con fundamento en las consideraciones anteriores, habrá de confirmarse el fallo materia de revisión, en cuanto a la improcedencia en el caso particular de la acción de tutela, como así se hará en la parte resolutive de esta providencia, por las siguientes razones:

1a. Si el accionante estima que el artículo 16 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa Esso Colombiana Limited, no se ajusta a la nueva Constitución Política, y por ende vulnera sus derechos constitucionales fundamentales, teniendo en cuenta su naturaleza de acto administrativo, es susceptible de ser atacado o controvertido ante las autoridades administrativas, mediante las acciones de nulidad o nulidad y restablecimiento del derecho, que consagran los artículos 84 y 85 del Código Contencioso Administrativo, y no a través de la acción de tutela, como erróneamente lo hizo el actor.

Por lo tanto, si en el asunto sub-exámine el señor Germán Villa Jimenez dispone de otros instrumentos idóneos para lograr su propósito de protección de sus derechos fundamentales, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 86 de la Carta Política y 6o., numeral 1o. del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela no es procedente.

2a. Con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la accionada viene desde el año de 1990, adoptando medidas tendientes a la protección de sus trabajadores y de la colectividad, mediante evaluaciones, pruebas y exámenes a determinados empleados para determinar si han ingerido bebidas alcohólicas o consumido sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia. Dichas pruebas podrán practicarse en cualquier momento, requiriendo al

trabajador a someterse a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio, siendo obligatorio lo último para el personal que ocupe una posición designada por la Empresa de alto riesgo, como la que ejerce el accionante.

Por lo tanto, en criterio de la Sala, no existe vulneración a los derechos fundamentales a la igualdad, dignidad e intimidad del trabajador peticionario de tutela, por cuanto el objetivo que se pretende con la norma acusada del Reglamento, es prever situaciones psíquico-orgánicas de aquellos trabajadores que ocupen una posición considerada como de alto riesgo, en razón a las actividades que ejecutan y a los riesgos que las mismas conllevan, de manera que se puedan evitar accidentes con consecuencias personales y materiales impredecibles.

IV. DECISION.

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

R E S U E L V E :

PRIMERO: CONFIRMAR, por las razones expuestas, el fallo proferido por el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali, el día 25 de noviembre de 1993, en relación con la acción de tutela instaurada por GERMAN VILLA JIMENEZ.

SEGUNDO. ORDENAR que por Secretaría se comuniquen esta providencia al Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Cali, en la forma y para los efectos previstos en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, publíquese, comuníquese a quien corresponda, e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

Secretaria General

1 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia No. C-543 de Octubre 1o. de 1.992. Magistrado Ponente: Dr. Jose Gregorio Hernández Galindo.