TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-306/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-No vulneración por cuanto no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con estado de salud de accionante

(…) el despido del actor se fundamentó en la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y proteger tanto al trabajador afectado como a sus compañeros y terceros de los riesgos potenciales derivados de la pérdida temporal de habilidades críticas para la seguridad en el manejo de maquinaria pesada. En consecuencia, la medida disciplinaria adoptada por la empresa es proporcional a la gravedad de los hechos constatados y al riesgo real que representaban para la seguridad en el lugar de trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Requisitos

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares

CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL-Jurisprudencia constitucional

CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL MARCO DEL DERECHO A LA SALUD-Alcance

DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD-Consumo de sustancias psicoactivas

POTESTAD DISCIPLINARIA EN AMBITO LABORAL-Se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al debido proceso

DEBIDO PROCESO-Terminación unilateral con justa causa

DERECHO AL MINIMO VITAL-Contenido y alcance

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Segunda de Revisión-

SENTENCIA T- 306 DE 2024

Referencia: expediente T-9.781.138

Acción de tutela instaurada por Alfonso contra D.I. S.A.

Procedencia: Juzgado Sexto Penal del Circuito de Palmira

Asunto: consumo recreativo de sustancias psicoactivas y su impacto en el ámbito laboral, derechos al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Magistrado ponente:

Juan Carlos Cortés González

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

¿Qué estudió la Corte?

La Corte Constitucional estudió una acción de tutela interpuesta por un ciudadano, quien solicitó el amparo de su derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y, en consecuencia, la garantía de los derechos al trabajo y a la seguridad social. Además, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital del trabajador y a la vida en condiciones dignas. Alegó que la empresa empleadora, tras realizarle una prueba de detección de sustancias psicoactivas con resultado positivo para marihuana, inició un proceso disciplinario que culminó en la terminación de su contrato laboral por justa causa.

La Corte determinó que la acción de tutela cumplió los requisitos generales de procedencia.

¿Qué consideró la Corte?

La terminación del contrato de trabajo se sustentó en una causa justa establecida en la ley, específicamente en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. La empresa demostró que la conducta del trabajador infringía la prohibición de presentarse al sitio donde realizaba sus labores bajo la influencia de sustancias psicoactivas, como lo establece el artículo 60.2 ibidem. Además, se comunicó de manera clara al trabajador y se proporcionaron las razones y pruebas que respaldaban la decisión de terminar su contrato. La empresa siguió los procedimientos establecidos en su reglamento interno y en la política de procesos disciplinarios, garantizando el derecho al debido proceso del trabajador. Se demostró que el consumo de sustancias psicoactivas afectaba negativamente el desempeño laboral del trabajador, pues aumentó el riesgo de accidentes en un entorno de trabajo peligroso. Por lo tanto, la decisión de terminar el contrato estuvo justificada.

La Corte reafirmó que el empleador debe ofrecer apoyo y rehabilitación a los trabajadores que consuman sustancias, ya sean adictos o no, antes de terminar el contrato de trabajo. En este caso particular, quedó acreditado que el actor conocía que presentarse a laborar luego de consumir sustancias psicoactivas afectaba directamente su desempeño laboral. Además, el actor asistió a capacitaciones y charlas, acreditándose la labor del empleador en cuanto adelantar campañas de prevención para evitar los riesgos asociados al consumo de tales sustancias y de presentarse bajo sus efectos. A pesar de lo anterior, el accionante hizo caso omiso de dichas recomendaciones, poniendo en riesgo su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

La Corte concluyó que la empresa cumplió con las garantías legales para despedir al trabajador por una causa objetiva, sin vulnerar su derecho al debido proceso. Además, no se acreditó que operara en el caso la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, respecto de circunstancias que impidieran o dificultaran al accionante el normal y adecuado desempeño de sus actividades y que justificara la intervención del Ministerio del Trabajo. Tampoco se encontró evidencia de que el despido afectara su mínimo vital, pues aplicó a otra fuente de ingresos activa y no se demostró que la disminución significativa de ingresos afectara dicho derecho.

¿Qué decidió la Corte?

La Corte Constitucional decidió revocar la sentencia de segunda instancia, que confirmó el fallo de primera instancia, mediante el cual se declaró improcedente la acción de tutela y, en su lugar, negó el amparo de los derechos fundamentales invocados por el accionante.

Bogotá D.C., veintiséis (26) de julio de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Juan Carlos Cortés González, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de los fallos proferidos (i) por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Candelaria, Valle del Cauca, que declaró improcedente la acción de tutela, y (ii) por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Palmira con Función de Conocimiento de Tutelas, que confirmó la decisión de primera instancia, en el marco de la acción de tutela interpuesta por Alfonso en contra de D.I. S.A.

Aclaración previa sobre anonimización de datos en la providencia

En razón a que en el presente caso se alude a datos con información que puede afectar la integridad y el derecho a la intimidad personal del actor, la Sala advierte, de conformidad con lo dispuesto en las leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011, el Acuerdo 02 de 2015 y la Circular Interna No. 10 de 2022, que esta providencia se registrará en dos archivos: uno con el nombre real del accionante, que la Secretaría General comunicará de conformidad con el artículo 36 del Decreto 2151 de 1991, y otro con un nombre ficticio, que seguirá el canal previsto por esta corporación para la difusión de información pública.

I. I. ANTECEDENTES

1. 1. El 19 de julio de 2023, Alfonso, a través de apoderado judicial, interpuso acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable contra D.I. S.A. Bajo esta línea alegando un riesgo por supresión de sus ingresos dentro de la

acción, solicitó como medida provisional se ordenara su reintegro. Alegó la vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y, en consecuencia, de los derechos al trabajo y a la seguridad social. Además, alegó que se vulneraron los derechos al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

2. Como fundamento de la acción, Alfonso señaló que, el 14 de agosto de 2018, celebró contrato laboral a término indefinido con la empresa D.I. S.A. como operario en zona húmeda. Sostuvo que en vigencia de la relación laboral nunca tuvo llamados de atención.

3. De acuerdo con lo probado en el proceso, la labor desempeñada por el accionante consistía en el manejo del puente de grúa, en el que se trasladan materiales en distintas etapas del proceso de galvanizado en caliente dentro la zona húmeda. Al respecto, precisó que por medio del puente de grúa se lleva a cabo el traslado con ganchera de postes y otros materiales, realizando el proceso de inmersión de estos en tres tanques diferentes, que contienen agua a una temperatura aproximada de 70°C, así como sustancias químicas tales como zinc caliente y ácido clorhídrico.

4. La empresa sostuvo que la actividad desempeñada por el accionante implica la exposición a riesgos químicos por salpicadura de las sustancias mencionadas y a riesgos mecánicos por el manejo del puente de grúa con carga suspendida “izaje de cargas”. De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, la actividad es considerada como una actividad riesgosa clasificada dentro de la clase de riesgo cinco (V). Adujo que, de acuerdo con el informe del médico laboral de la compañía, el perfil del cargo tiene “riesgos altos y críticos según la matriz de riesgo y profesiograma de la empresa, (…) [entre ellos]: Desplome de objetos pesados, golpes por objetos móviles, caída de materiales, fracturas, aplastamientos, cortes, atrapamientos por y entre objetos, colisión entre puente-grúa, caídas al mismo nivel, daños de la integridad física a terceros, muerte; (…) el manejo de puente grúa involucra capacidades físicas y funcionales como: Juicio, concentración, memoria, capacidad de análisis, capacidad de solucionar problemas, capacidad osteomuscular normal, funciones fisiológicas orgánicas normales”. La empresa explicó, según su médico laboral, que el cargo exige “aptitudes físicas, psicológicas y emocionales estables”.

5. 5. D.I. S.A. informó que desde el año 2022 se implementó una campaña denominada “Yo

soy + consciente”, dirigida a minimizar los factores que pudieran incidir en la capacidad de reacción de los trabajadores y minimizar los riesgos. Como parte de las acciones adelantadas por la compañía, se llevó a cabo la campaña de concientización sobre el abuso de las drogas. Además, desde 2023 se han realizado pruebas de detención de alcohol o sustancias psicoactivas de manera aleatoria y sin previo aviso, con el consentimiento firmado de los trabajadores.

6. En virtud de lo anterior, el 26 de junio de 2023, la accionada realizó una prueba aleatoria de detección de cocaína y marihuana al accionante a través de la IPS Grupo Médico Laboral. De acuerdo con lo señalado por el actor, la prueba fue realizada sobre las 8:30 am y ese día se encontraba en su turno de 6 am a 2 pm.

7. Antes de la práctica del examen, el actor otorgó su consentimiento debidamente firmado. La prueba realizada al actor arrojó un resultado negativo para la primera sustancia, “cocaína”, y positivo para la segunda, “marihuana”.

8. De conformidad con las políticas y el reglamento de la compañía, el resultado fue informado al área de gestión humana de la empresa. Dicha división el 29 de junio de 2023 abrió un proceso disciplinario en contra del actor y lo citó a diligencia de descargos, por la presunta configuración de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de alicoramiento o bajo el influjo de estupefacientes y sustancias psicoactivas, y ejecutar actos que pusieran en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores o terceros, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo. Además, se consideró el incumplimiento de obligaciones relacionadas con no realizar actividades que pongan en riesgo su integridad o salud o la de los demás trabajadores, y procurar el cuidado integral de su salud, siguiendo las pautas y recomendaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Asimismo, se señaló la presunta violación de las reglas previstas en el Decreto 1108 de 1994, que establece que el cargo de operario es una actividad que implica un riesgo y que, en consecuencia, quienes lo ejercen no pueden usar o consumir sustancias psicoactivas durante el desarrollo de la labor.

9. El 30 de junio de 2023, en diligencia de descargos, el actor tuvo la oportunidad de pronunciarse frente al resultado positivo para “marihuana” de la prueba de detección y confirmación de Cocaína y Marihuana y sobre la presunta comisión de una falta disciplinaria.

En la diligencia, se dio traslado de las pruebas en poder de la compañía y se le informó de la posibilidad de ser acompañado por dos compañeros de trabajo, de presentar testigos o material probatorio para fundamentar su defensa.

10. De acuerdo con el acta del proceso disciplinario, el actor, en ejercicio del derecho de defensa, manifestó: “yo sé que uno acá no debe presentarse bajo los efectos de sustancias y yo el día lunes no me presenté bajo los efectos de ninguna sustancia, pero obviamente al hacerle a uno los exámenes y uno consumir pues obviamente le va a salir positivo. A mi acá nunca me han visto en nada y yo he sido muy responsable con mi trabajo. La última vez que consumí fue el domingo en horas de la tarde que yo estaba en Pradera con unos amigos en el río”. También, reconoció que presentarse en ese estado afecta directamente su desempeño laboral y pone en riesgo su integridad física y la de sus compañeros.

11. El 10 de julio de 2023, luego del proceso disciplinario, la empresa le notificó la terminación del contrato de trabajo por justa causa. La compañía, mediante oficio firmado por el representante legal, argumentó que la decisión obedeció a la justa causa establecida en el reglamento interno de la compañía, así como en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece como causal de terminación del contrato: “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”.

12. De acuerdo con la empresa, la causal se configuró porque el actor se presentó al trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas. Afirmó aquella que según el médico ocupacional de la compañía, estas sustancias continúan afectando la capacidad de percepción o reacción en los días posteriores a su consumo. Esto genera una incidencia negativa en el cumplimiento de las funciones y el desempeño laboral, además de aumentar significativamente el riesgo de accidentes laborales, especialmente, porque la labor desarrollada por el actor es operativa y el manejo del puente grúa requiere gran atención y cuidado debido a los altos riesgos asociados a su operación.

13. Por su parte, el accionante manifestó que “el despido fue arbitrario, desproporcionado y desconoce el debido proceso al que deben ajustarse los procesos disciplinarios de los

empleados en especial cuando es la primera falta cometida por un trabajador con una hoja de vida intachable y testimoniada por sus superiores y compañeros de trabajo". Igualmente adujo que el proceso disciplinario vulneró el debido proceso porque: (i) no determinó los recursos para discutir la decisión, pues el oficio se limitó a expresar que frente a la decisión procedían los recursos de ley conforme lo establece el reglamento interno de trabajo, sin que figure de manera clara el procedimiento para su presentación, y (ii) el gerente general no era competente para aplicar la sanción disciplinaria, sino que la competencia correspondía a la oficina de Gestión Humana, de acuerdo con el reglamento.

14. Sostuvo que los exámenes para determinar la presencia de alcohol u otras sustancias psicoactivas no están contemplados en el reglamento interno de trabajo. Aduce que, si en gracia de discusión se contemplaran, era exigible la capacitación de los trabajadores en prevención del consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas, de acuerdo con el concepto emitido por el Ministerio del Trabajo -ID8665 del 5 de abril de 2016-. Explicó que no recibió esta capacitación. Igualmente, manifestó que, de conformidad con el artículo 41 del Decreto 1108 de 1994, para ordenar la realización de pruebas diagnósticas, el médico debe contar con el consentimiento informado del paciente. Sobre el estado de embriaguez, el accionante argumentó que al momento de la prueba no se encontraba en estado de intoxicación aguda, de conformidad con la "Guía para la determinación clínica forense del estado de embriaguez aguda" .

15. Adicionalmente, puso de presente la Sentencia C-636 de 2016, para indicar que el despido sólo es procedente si el empleador demuestra el efecto o la incidencia negativa de la condición de alcoholismo o drogadicción en el desempeño laboral del trabajador y, en todo caso, debe propender por la protección, acompañamiento y rehabilitación del empleado, antes de imponer sanciones. Además, cita la Sentencia SL2035-2021 de la Corte Suprema de Justicia, que sostuvo que: "el problema de alcoholismo o drogadicción del trabajador es marcado, puede llegar a que este sea considerado como parte contractual en debilidad manifiesta, lo que llega a que sea cobijado por la llamada estabilidad laboral reforzada (…), es por ello que el empleador primero debe procurar la rehabilitación y hasta la reubicación del trabajador alcohólico o drogadicto antes que despedirlo, pues es deber abordar el asunto como un problema de salud grave".

16. Por último, el actor señaló que tiene una familia conformada por su compañera

permanente y que tiene un hijo de 3 años 10 meses y otro de 1 año y 3 meses. De ahí que el despido afectó a su familia, “colocando sus condiciones de vida en riesgo por la supresión del ingreso [al] mínimo vital”. En consecuencia, solicitó que se ordene a D.I. S.A. el reintegro inmediato a su empleo.

Tramite procesal

17. El 21 de junio de 2023, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Candelaria, Valle del Cauca, admitió la acción de tutela y vinculó al Ministerio del Trabajo, al Instituto Nacional de Medicina Legal y a Atención de Riesgos Laborales .

18. Respuesta del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. El 24 de julio de 2023, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, como vinculado al trámite de tutela, respondió que no está legitimado en la causa por pasiva, puesto que no tiene incidencia en la posible afectación de derechos alegada por el accionante.

20. Respuesta de la accionada -D.I. S.A.-. El 25 de julio de 2023, la empresa manifestó que, bajo los lineamientos de su reglamento interno de trabajo, el día 26 de junio de la misma anualidad, la IPS Grupo Médico laboral realizó a Alfonso las pruebas de detección de confirmación de cocaína y marihuana, las cuales arrojaron resultado positivo para marihuana y negativo para cocaína. Sostuvo que el 29 de junio siguiente, se inició el trámite disciplinario y se citó al trabajador a descargos el 30 del mismo mes, diligencia en la que indicó que el consumo de marihuana lo realizó por fuera de las instalaciones de la empresa.

21. Aclaró que la falta disciplinaria se configuró porque el accionante se presentó bajo la influencia de una sustancia psicoactiva dentro de la jornada laboral y que no logró demostrar con certeza cuándo había efectuado el consumo. Por lo anterior, el 10 de julio de 2023 procedió con la terminación del contrato de trabajo.

22. Expuso que la decisión no es una medida arbitraria ni desproporcionada, puesto que la terminación del contrato está debidamente fundamentada en el ordenamiento laboral y en el reglamento interno de trabajo. Asimismo, indicó que el Código Sustantivo del Trabajo no contempla dentro de sus disposiciones la repetición de una falta para dar por terminado un contrato de trabajo, toda vez que la configuración de la conducta de presentarse al sitio de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas es una falta suficientemente grave que

amerita la terminación del vínculo contractual.

23. Adicionalmente, la accionada manifestó que no se vulneró el debido proceso del accionante, dado que se le comunicó la decisión de apertura del proceso disciplinario, el trabajador aportó pruebas y formuló descargos en ejercicio del derecho de defensa. En relación con el artículo 50 del reglamento interno de trabajo, respecto del cual el actor señaló que no tiene relación con la aplicación del régimen disciplinario y de despidos, aclaró que dicho artículo se refiere a los procedimientos para comprobación de faltas y las formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

24. Finalmente, manifestó que no se vulneraron los derechos fundamentales del accionante y que, en el presente caso, existen otros medios de defensa judicial para la solución del asunto.

Decisiones judiciales objeto de revisión

25. Sentencia de primera instancia. El 1º de agosto de 2023, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Candelaria, Valle del Cauca, declaró improcedente la acción de tutela por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. El juez sostuvo que no existe vulneración de los derechos del actor, pues el empleador cumplió las exigencias legales para la terminación del contrato de trabajo y garantizó el derecho de defensa. Asimismo, advirtió que el asunto debe ser conocido por la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, porque no se configura un perjuicio irremediable.

26. Impugnación. El l4 de agosto de 2023, el apoderado judicial del accionante impugnó la decisión de primera instancia. Argumentó que el fallo impugnado no se pronunció sobre la solicitud de medida provisional y sostuvo que sí se configura un perjuicio irremediable. Esto porque el empleador terminó el contrato de trabajo sin justa causa y criminalizó al trabajador por ejercer con absoluta libertad sus derechos fundamentales.. Reiteró que el accionante no se encontraba bajo los efectos de ninguna sustancia psicoactiva al momento de la prueba médica y alegó que el procedimiento disciplinario no fue claro y sí contrario a la ley y a la jurisprudencia. El empleador debía probar la incidencia negativa de las sustancias en el desempeño del trabajador.

27. Sentencia de segunda instancia. El 30 de agosto de 2023, el Juzgado Sexto Penal del

Circuito de Palmira con Función de Conocimiento de Tutelas confirmó la decisión de primera instancia. Consideró que no se cumplió el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, pues el accionante disponía de otros medios judiciales para la exigencia de sus pretensiones, pues en el caso concreto, la justicia ordinaria laboral debía resolver el conflicto suscitado entre las partes.

Actuaciones en sede de revisión

28. Selección del caso. Mediante auto del 18 de diciembre de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número Doce de la Corte Constitucional seleccionó el expediente T-9.781.138, con fundamento en el criterio objetivo de asunto novedoso. En la misma fecha, el expediente se repartió a la Sala Segunda de Revisión y el 23 de enero de 2024, la Secretaría General de la Corte Constitucional remitió el expediente al despacho del magistrado sustanciador, para lo de su competencia.

29. Primer auto de pruebas. El magistrado sustanciador consideró necesario decretar pruebas y oficiar a Alfonso, a D.I. S.A., al Ministerio del Trabajo y al Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, para que proporcionaran información, según su área de conocimiento o competencia, sobre los siguientes aspectos: (i) las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que la empresa D.I. S.A.terminó el contrato del accionante; (ii) la situación económica del actor, su estado de salud, la composición de su núcleo familiar y sus necesidades familiares; (iii) detalles de la labor desempeñada por el accionante, su historia laboral, el funcionamiento de la empresa accionada, su reglamento interno de trabajo y el procedimiento disciplinario interno; y (iv) el impacto y los efectos del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas para el desempeño de labores como las realizadas por el accionante, entre otras materias. Adicionalmente, decretó como prueba la consulta de información sobre el accionante en bases de datos públicas (SISBEN, ADRES, RUAF, entre otras).

30. Consulta a bases de datos. El 3 de marzo de 2024, se realizó consulta de la información del accionante en la base de datos pública de la ADRES, para verificar el estado de afiliaciones en salud – BDUA. Dicha consulta se realizó con el documento de identidad del accionante y arrojó como resultado el dato de “Activo- cotizante”. Asimismo, el 18 de marzo de 2024 se realizó la consulta en la encuesta del Sistema de Selección de Beneficiarios (Sisbén) donde el actor y sus hijos menores se encuentran ubicados dentro del

grupo A4 equivalente a pobreza extrema.

31. Respuesta de partes y entidades oficiadas. A continuación, la Sala sintetizan las repuestas del accionante, de la empresa demandada y de las entidades requeridas.

Parte o vinculado

Respuesta del accionante

El 19 de marzo de 2024, el actor manifestó lo siguiente: (i) el 26 de junio de 2023 la empresa le comunicó la toma de la muestra de orina para la detección y confirmación de consumo de sustancias psicoactivas, misma prueba que también se le practicó a otros compañeros de trabajo. (ii) No tiene ninguna dependencia médicamente diagnosticada. (iii) Ocupaba el cargo de operario de zona húmeda y su trabajo era considerado de alto riesgo, dado que implicaba levantar cargas para alimentar el galvanizado. (iv) Manifestó que conocía el reglamento interno de trabajo de la empresa, pero que no lo había leído, razón por la cual no tenía noticia del proceso disciplinario, ni conocía lo referente a las políticas de prevención de consumo de sustancias psicoactivas. Asimismo, indicó que la única información que tenía sobre drogas la obtuvo en una reunión con los ingenieros, luego de que se encontraran bolsas para empacar ciertas sustancias psicoactivas en instalaciones de la compañía. En dicha reunión se les indicó a los trabajadores que las personas que consumieran sustancias podían hacerlo, pero no dentro de las instalaciones de la empresa. (v) El accionante confirmó que actualmente trabaja como auxiliar técnico en Op, para la empresa de empleos temporales Ac S.A. y que devenga un salario mínimo legal mensual vigente. (vi) Destacó que es el único proveedor en su hogar y finalmente indicó (vii) que no ha interpuesto ninguna acción judicial por no contar con recursos económicos para contratar su defensa judicial con un abogado.

Respuesta de la accionada

La empresa señaló lo siguiente: (i) que implementó pruebas para detectar y confirmar el uso de cocaína y marihuana como parte de su campaña “yo soy + consciente”, que inició a finales de 2022. Esta iniciativa responde al aumento de accidentes atribuidos a la disminución en el tiempo de reacción, falta de coordinación, distracciones y exceso de confianza de los empleados. El objetivo principal era reducir estos factores de riesgo.

Además, como parte de la campaña, se realizaron actividades de concientización sobre los peligros del abuso de drogas y el alcohol, en línea con las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa. (ii) De acuerdo con el “Instructivo para la realización de pruebas de detección de alcohol o sustancias psicoactivas” de la empresa, las pruebas se llevan a cabo de manera aleatoria y sin aviso previo. Durante el año 2023, se realizaron un total de 108 pruebas. Específicamente, el 26 de junio de 2023, se aplicaron 18 pruebas a diversos trabajadores, quienes dieron su consentimiento informado para ello, incluido el actor. (iii) Respecto a la labor desempeñada por el accionante, aclaró que consistía en operar el puente grúa para mover materiales a través de las diferentes fases del proceso de galvanizado en caliente, específicamente, en la zona húmeda. Según la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo y la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, la actividad del accionante está clasificada como de alto riesgo, con una posibilidad real de ocurrencia de accidentes graves. (iv) En relación con el proceso disciplinario laboral, la accionada manifestó que, al obtener un resultado positivo en la prueba de sustancia psicoactiva, el trabajador fue citado el 30 de junio de 2023 para ejercer su derecho de defensa, rechazó la presencia de veedores y testigos y respondió a los interrogantes formulados. Precisó que su reglamento interno de trabajo (RIT), estipula la obligación de los trabajadores de observar los preceptos del mismo, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo – en adelante SG SST-, cumplir con diligencia y cuidado con los procedimientos establecidos para el desarrollo de funciones y que se prohíbe presentarse en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas o drogas enervantes, así como efectuar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores y terceros. Adicionalmente, el artículo 48 del RIT dispone que incurrir en las prohibiciones descritas constituye falta disciplinaria que conduce al retiro, así se cometa por primera vez.

Respuesta del Ministerio de Trabajo

El 21 de febrero de 2024, el Ministerio del Trabajo contestó e informó que: (i) el Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece una prohibición clara para el trabajador en cuanto presentarse en el lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas. Esta prohibición puede dar lugar a una sanción disciplinaria o a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Sin embargo, jurisprudencialmente se ha establecido que la aplicación de esta norma está condicionada a la afectación en el desempeño de las

funciones, lo que debe estar demostrado y respetar el debido proceso del trabajador. (ii) En el marco del SG-SST y con el objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los entornos laborales, los empleadores tienen la facultad de incorporar pruebas de alcoholemia o uso de psicoactivos, dirigidas a crear acciones de promoción y prevención, pero no pueden ser utilizadas con fines sancionatorios o punitivos. (iii) Respecto al tema de la adicción a sustancias psicoactivas, la autoridad recuerda que la Corte Constitucional ha establecido que las personas que sufren de farmacodependencia son sujetos de protección especial por parte del Estado. En consecuencia, se otorga un nivel de estabilidad laboral reforzada cuando se trata de una persona que padece una patología derivada de su consumo. Por lo tanto, será responsabilidad del empleador demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del contrato, o en su defecto, solicitar autorización al inspector de trabajo. Finalmente, (iv) las pruebas para determinar el estado de embriaguez alcohólica de un trabajador, como evaluación médica ocupacional, debe ser realizada por médicos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en SST, los cuales son también los únicos facultados para realizar la respectiva interpretación de los resultados de la prueba.

Respuesta de Medicina legal

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses precisó que: (i) la toma de pruebas de detección y confirmación de sustancias psicoactivas se basa en la aplicación de diferentes técnicas que buscan identificar la presencia de sustancias psicoactivas en muestras de sangre, orina o cabello, y pueden ser usadas con fines de detección cualitativa o confirmatoria. (ii) Respecto de los efectos en el organismo por consumo de marihuana, el Instituto indicó que son variables, dependen del tipo de planta o producto que es consumido, la vía de administración, la vulnerabilidad individual a los efectos, la experiencia del consumidor y la dosis administrada. Los principales síntomas se dan sobre el sistema nervioso central y abarcan: euforia, somnolencia, alteración en la percepción del tiempo, aumento del apetito, retraimiento social o jocosidad, amnesia, déficit de atención, hiperprosexia, incapacidad para realizar actividades complejas a de riesgo, alteraciones del ánimo, entre otros efectos. Dentro de los síntomas físicos, se pueden presentar midriasis, inyección conjuntival, sed, taquicardia sinusal e hipotensión ortostática, sequedad de las mucosas, hipotermia, temblor distal, olor a “hierba quemada” del individuo y sus ropas. (iii)

Frente a la duración del efecto, el Instituto aclaró que puede estar en el cuerpo durante por lo menos 6 semanas. Su vida media es entre 20 y 30 horas, pero en consumidores crónicos hasta 56 horas. Se elimina por heces (30-35%) y orina (15-20%). (iv) El Instituto aclaró que el consumo habitual no genera por sí solo la dependencia a sustancias, para ello deben cumplirse una serie de criterios: 1. Deterioro deficitario: consumo en grandes cantidades o en un tiempo prolongado, con intenciones de dejar o regular en consumo sin obtener éxito. Deseo intenso de consumo. 2. Deterioro social: consumo recurrente que puede llevar el incumplimiento de deberes, reducción o abandono de actividades sociales, ocupaciones y recreativas. 3. Consumo de riesgo: puede producirse consumo de la sustancia aun en situaciones en la que provoca un riesgo físico o conociendo del padecimiento de problemas físicos o psíquicos. 4. Criterios farmacológicos. 4.1. Tolerancia: necesidad de cierta cantidad para conseguir la intoxicación o el efecto deseado. 4.2. Abstinencia: presencia de un síndrome específico de una sustancia debido al cese o reducción de su consumo. (v) El Instituto señaló que, al no considerarse el consumo habitual como una alteración funcional, se esperaría que no represente riesgo en el entorno de quien lo ejerce; por el contrario, si se confirman los criterios de dependencia sería una condición en la que se podría exponer a un riesgo a su entorno (depende del caso). Finalmente, (vi) el consumo recreativo se da de forma voluntaria en un ambiente familiar, de amigos o conocidos y su objetivo es compartir una experiencia agradable, sin que se considere dependencia como patología.

32. Segundo auto de pruebas. El 23 de mayo de 2024, el magistrado sustanciador consideró necesario para proferir la decisión a lugar, la práctica de nuevas pruebas que permitieran obtener información más detallada sobre los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en un periodo de tiempo determinado y su impacto en actividades riesgosas o donde existan riesgos implícitos para la salud o la vida del trabajador, de sus compañeros o de terceros.

33. Respuesta de partes y entidades oficiadas. A continuación, la Sala sintetiza las repuestas del accionante, de la empresa demandada y de las entidades requeridas.

Parte o entidad oficiada

Respuesta

Respuesta accionante

El apoderado de la parte actora se pronunció respecto a los interrogantes planteados por esta corporación y señaló: (i) el actor en el puesto de operador de puente de grúa se desempeñó llevando estructuras metálicas conocidas como gancheras para su posterior galvanizado, después de haber sido capacitado y certificado por la empresa certificadora Osha Certified. Afirmó que esta labor la desempeñó durante tres años sin incidentes; (ii) transportaba postes metálicos y otras piezas para galvanizado en el puente grúa; (iii) sostuvo que conocía los riesgos asociados a su cargo como operador de puente de grúa o de zona húmeda, y finalmente señaló que (iv) de acuerdo con el consentimiento informado, literalmente se expresó que el actor se encontraba "EN PLENO USO DE SUS FACULTADES MENTALES Y SIN LIMITACIONES O IMPEDIMENTOS DE CARÁCTER MEDICO O LEGAL". Por ello, a juicio del apoderado, no se podría predicar que la prueba se hubiera practicado estando el actor bajo los efectos de alguna sustancia alucinógena.

Respuesta de la accionada

La sociedad accionada informó lo siguiente: (i) el programa "Yo soy + consciente" se implementó como respuesta a la necesidad de reducir los índices de accidentalidad en la empresa, los cuales para el 2023, ascendían a 45 accidentes de trabajo. El programa se fundamenta en la obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y promover hábitos de vida saludable; (ii) gracias a los programas de prevención no se han registrado incidentes causados por el consumo de sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas; (iii) detalla el proceso de enganche y galvanizado de piezas, destacando los riesgos físicos, químicos, biomecánicos y de seguridad asociados a esta área de trabajo; (iv) confirma la existencia de una política y la realización de pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas en la empresa; (v) informa que la prueba de consumo de sustancias psicoactivas se realizó el 26 de junio de 2023, en un rango horario de 1:00 pm a 3:00 pm, con el respectivo consentimiento del colaborador para su práctica; (vi) indicó que recibió el informe de los laboratorios realizados el mismo día, a las 4:29 pm, y ante los resultados positivos de la prueba de sustancias psicoactivas del actor, afirma que se tomaron medidas preventivas para garantizar la seguridad en el trabajo y se le permitió continuar laborando al colaborador, bajo la respectiva supervisión y, de manera paralela, se dio inicio al proceso disciplinario laboral.

Respuesta Universidad del Rosario

Se remitió concepto de los expertos Alejandro Velásquez Torres y Leonardo Palacios Sánchez MD, ambos profesores de Neurociencia de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario. El concepto hizo precisiones sobre los efectos que el uso de sustancias psicoactivas, específicamente la marihuana, puede tener en el organismo durante un período de 12 a 24 horas después de su consumo. Al respecto, señalaron: (i) el cannabis tiene un rápido inicio de los síntomas (2-3 minutos) y la duración de los efectos agudos dura unas 3 a 4 horas, pero hasta con 12 horas de efectos leves. Los metabolitos derivados del cannabis pueden tener entre 22 y 24 horas de duración en el cuerpo; (ii) los efectos de la marihuana tienen un pico entre 2 y 3 horas después del consumo, que se pueden prolongar hasta las 12 horas después del consumo, en especial, en las habilidades del control motor. De acuerdo con los médicos, existen estudios que demuestran un mayor riesgo de accidentalidad en individuos con intoxicación aguda por marihuana. El consumo de cannabis aumenta en un 30 a 40% el riesgo de accidentalidad, mientras que el consumo de alcohol lo aumenta entre un 250 y un 300%. Otros estudios demuestran que la intoxicación aguda por cannabis afecta significativamente las habilidades para conducir, incrementando la probabilidad de cometer errores motores. Además, los consumidores habituales de cannabis muestran alteraciones en las redes cerebrales que controlan el movimiento, lo que los predispone a cometer más errores motores. Estudios respaldan la idea de que el consumo de marihuana produce alteraciones en la percepción, letargia, dificultad para concentrarse, episodios de pánico y psicosis aguda, limitando la capacidad del individuo para realizar actividades que requieran coordinación motora, como manejar un vehículo automotor.

Respuesta Seguros Bolívar ARL

La Administradora informó que: (i) el cargo de operador de puente grúa conlleva diversos riesgos laborales debido a la naturaleza del trabajo, que incluye la manipulación de cargas pesadas y el uso de equipos industriales. Estos riesgos comprenden caídas de cargas, atrapamiento, colisión con estructuras, sobrecarga de la grúa, condiciones meteorológicas adversas, fallas mecánicas o eléctricas, entre otros; (ii) los empleados que dan positivo para marihuana en pruebas de drogas tienen una mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales. Se sugiere que el consumo de marihuana puede asociarse con un aumento en los accidentes laborales, especialmente cuando se consume antes o durante las horas de trabajo; (iii) el consumo de marihuana dentro de las 12 a 24 horas previas puede aumentar el riesgo de errores y accidentes en trabajos que requieren habilidades motoras y cognitivas

precisas, particularmente en sectores peligrosos como la construcción, el transporte y la fabricación. Específicamente para el cargo de operador de puente de grúa, se enfatiza que el consumo de marihuana representa un alto riesgo debido a la disminución de la coordinación motora, la cual es crucial para manejar la grúa de manera segura; (iv) el consumo de sustancias psicoactivas puede conllevar diversos riesgos en actividades laborales, incluyendo disminución de la atención, juicio alterado, compromiso de la memoria, reducción de la coordinación motora, tiempo de reacción disminuido, alteración en la percepción espacial y trastornos en la conducta, como impulsividad aumentada y cambios de humor.

Instituto De Medicina Legal Y Ciencias Forenses

El Instituto emitió concepto en los siguientes términos: (i) indicó que según la “Guía para la determinación clínica forense del estado de embriaguez aguda”, los efectos del consumo de marihuana pueden variar ampliamente dependiendo de varios factores como el tipo de planta consumida, la vía de administración, la dosis y la vulnerabilidad individual. Los síntomas comunes incluyen euforia, somnolencia, alteración en la percepción del tiempo, aumento del apetito, retraimiento social, amnesia, déficit de atención, entre otros. La marihuana afecta el sistema nervioso central y puede resultar en incapacidad para realizar actividades complejas o de riesgo, alteraciones del ánimo y coordinación motora; (ii) frente a influencia negativa para la realización de actividades específicas después de 12 a 24 horas, sostuvo que se presentan efectos como la disminución de la atención y concentración, tiempos de reacción ralentizados, alteraciones en la percepción espacial y coordinación motora, así como la inducción de fatiga y somnolencia, los cuales pueden persistir hasta 24 horas después del consumo; (iii) de acuerdo con el Instituto, estudios respaldan que estas condiciones pueden comprometer la seguridad en actividades como la conducción de un puente grúa o el transporte de cargas, debido a la necesidad de atención constante, precisión y rápida capacidad de respuesta. Señaló que los tiempos de reacción y la capacidad de juicio pueden estar afectados, lo cual es crítico en entornos laborales que requieren decisiones rápidas y precisas. Finalmente, sostuvo que los efectos residuales de la marihuana pueden comprometer las habilidades necesarias para realizar actividades laborales de manera segura y efectiva, aumentando significativamente el riesgo de accidentes en trabajos peligrosos.

Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo

El Ministerio se pronunció en los siguientes términos: (i) los efectos del delta-9-tetrahidrocanabinol o THC como principal psicoactivo de la planta de cannabis se experimentan de manera rápida al ser inhalado (6-12 minutos) o ingerido (30-120 minutos), con duración de 0.5-3 horas. Frente a una intoxicación aguda se presentan efectos en dos etapas, en la primera de ellas, después de 15 a 45 minutos del consumo, el consumidor experimenta un peak o pico con síntomas como palpitación, vértigo, tos, presión en la cabeza, pulso alto, sequedad en los ojos, ojos rojos, sensación de estar mentalmente activo, tendencia a reírse y "ponerse hablador". En la segunda fase, que dura de 3 a 4 horas, el consumidor puede experimentar efectos psicológicos que se caracterizan por una actividad mental introvertida, fluidez de pensamientos, colores y olores más intensos, detalles más perceptibles; (ii) los efectos de la marihuana pueden persistir después de las 24 horas de su consumo inicial, aunque varían según factores como la potencia, cantidad, frecuencia de consumo y la susceptibilidad individual del consumidor. Aunque la mayoría de los efectos psicoactivos agudos desaparecen en este tiempo, algunos efectos pueden prolongarse, como somnolencia, ojos rojos, problemas de memoria y concentración, así como ansiedad y paranoia. (iii) Se resalta la importancia del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como herramienta fundamental para garantizar condiciones laborales seguras y saludables, lo que representa un compromiso tanto de empleadores como de empleados para crear espacios laborales seguros, mediante la identificación de peligros, la evaluación y control de riesgos, y la implementación de medidas preventivas. Además, se destacan las obligaciones específicas de los empleadores según la normativa vigente, incluyendo la realización de evaluaciones médicas ocupacionales complementarias de alcoholemia y sustancias psicoactivas, dirigidas como acciones de prevención y no de sanción. Concluyó, haciendo referencia al artículo 2.2.2.2.8.1 del Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015 donde se señala expresamente que: "aquellas personas cuya actividad implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros no podrán usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad" (negrilla fuera de texto).

Guardó silencio

CESED- Centro de Estudios sobre Seguridad y Drogas de Uniandes

Guardó silencio

CIDER, Observatorio de Trabajo Decente de Uniandes

Guardó silencio

. CONSIDERACIONES

Competencia

34. La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas en el proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Análisis de procedencia de la acción de tutela

35. Corresponde, en primer lugar, examinar si la acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad que se desprenden del artículo 86 de la Constitución Política y del Decreto 2591 de 1991.

36. La acción de tutela cumple el requisito de legitimación en la causa por activa. El artículo 86 de la Constitución establece que cualquier persona que considere que la actuación u omisión de una autoridad o, en ciertos casos, de un particular, amenaza o vulnera sus derechos fundamentales puede interponer acción de tutela "por sí misma o por quien actúe en su nombre". En desarrollo de lo anterior, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 define los titulares de la acción. En concreto, consagra que podrá ser interpuesta: (i) directamente por el interesado; (ii) por intermedio de un representante legal, por ejemplo, cuando se trata de menores de edad y de personas jurídicas; (iii) mediante apoderado judicial; (iv) por medio de un agente oficioso; o (v) a través de la Defensoría del Pueblo o del personero municipal. De ese modo, los titulares de los derechos comprometidos son quienes tienen legitimación por activa para reclamar la protección del juez de tutela directa o indirectamente.

37. Alfonso está legitimado en la causa por activa, pues es el titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, de la cual se derivan la vulneración a los derechos al trabajo y a la seguridad social. Además, también es el titular de los derechos al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y el derecho a la vida en condiciones dignas. La acción de tutela se

interpuso por medio de apoderado y se confirió un poder especial para iniciar, tramitar y llevar hasta su terminación la acción de tutela contra D.I. S.A.

38. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva. La legitimación por pasiva se refiere a la aptitud legal que tiene una persona para responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental invocado como violado. Según el artículo 86 de la Constitución y los artículos 1° y 5° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, dicha aptitud se predica de las autoridades públicas. Sólo en ciertos eventos la acción de tutela puede dirigirse contra los particulares, de conformidad con el artículo 42 del mismo decreto. Ello, por ejemplo, cuando aquel contra quien se hubiere hecho la solicitud esté encargado de la prestación del servicio público de salud o cuando el particular actúe o deba actuar en ejercicio de funciones públicas. A continuación, la Sala procede a verificar el cumplimiento de este requisito respecto de la accionada.

39. De conformidad con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra particulares. El numeral 4 de dicha disposición prevé como hipótesis de procedencia que el accionante "tenga una relación de subordinación o indefensión" respecto del accionado. Esta Corte ha sostenido que "[l]as relaciones derivadas de un contrato de trabajo son relaciones jurídicas de subordinación, dado que los artículos 22 y 23 del CST disponen expresamente que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la "continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. Además, la subordinación laboral faculta al empleador a exigir al empleado "el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo".

40. En consecuencia, la acción de tutela procede contra D.I. S.A. porque está probado que el accionante celebró un contrato de trabajo a término indefinido con aquella, lo que supone una relación subordinada y porque es esa empresa la que presuntamente vulneró los derechos fundamentales del actor. Así las cosas, la accionada está legitimada en la causa por pasiva.

41. La acción de tutela cumple el requisito de inmediatez. Esta corporación ha resaltado que, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela no tiene término de caducidad. Sin embargo, la Corte también ha sido consistente al señalar que la misma debe presentarse en un término razonable, a partir de los hechos que generaron la presunta

vulneración de los derechos fundamentales.

42. En el presente caso se cumple el requisito de inmediatez, pues la empresa terminó el contrato de trabajo el 10 de julio del 2023 y la acción de tutela se interpuso el 19 de julio siguiente, esto es, 9 días después de la causa que se alega como vulneradora de los derechos fundamentales, lo que se considera un término razonable.

43. La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Para determinar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, el juez constitucional debe analizar cada caso particular y determinar si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para garantizar la protección a los derechos fundamentales del accionante. En el evento de que el actor no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger sus derechos, la acción de tutela procede como mecanismo principal.

44. De acuerdo con el ordenamiento jurídico, el mecanismo judicial ordinario apto para ventilar los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, es la acción laboral ante la jurisdicción ordinaria. Así, la Corte Constitucional ha sostenido que la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación.

45. Ahora bien, aunque exista un medio de defensa judicial idóneo, si se configura un perjuicio irremediable, la acción de la tutela procede como mecanismo transitorio, tal y como la interpuso el accionante. Tratándose de sujetos de especial protección constitucional, esta corporación ha reconocido una mayor flexibilidad en el análisis del requisito de subsidiariedad.

46. En este caso, se advierte la presencia de sujetos de especial protección constitucional y circunstancias de vulnerabilidad económica que admiten una valoración flexible de este requisito de procedencia de la acción de tutela. El amparo es promovido por un hombre que alega que, como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo, no cuenta con los medios económicos suficientes para garantizar su mínimo vital y el de su núcleo familiar, compuesto por dos hijos menores -de 3 años y 1 año- y su compañera permanente, quien, según lo manifestó el accionante, se dedica a labores del hogar.

47. Lo anterior está sustentado en las consultas realizadas en las bases de información

públicas, específicamente, en la encuesta del Sistema de Selección de Beneficiarios (SISBÉN), en la que el actor y su núcleo familiar figuran como población en situación de pobreza extrema. Esta clasificación, en principio refleja una condición socioeconómica que demanda una pronta resolución del caso. Además, según afirma el actor, es el único proveedor del hogar, lo que lo hace responsable de cubrir las necesidades básicas de sus hijos menores, como alimentación, vivienda, salud y educación.

48. La Sala observa que si bien el accionante, en sede de revisión, expuso que actualmente tiene una relación laboral de la cual obtiene ingresos por un salario mínimo, al validar sus ingresos en la antigua relación laboral, se evidencia su reducción, lo que prima facie, podría impactar el mínimo vital cuantitativo del accionante y el de su núcleo familiar y, en consecuencia, se podrían poner en riesgo derechos fundamentales de niños, sujetos de especial protección constitucional, lo que habilita la procedencia excepcional de esta acción.

49. Adicionalmente, en la acción de tutela se alega la vulneración del derecho al libre desarrollo de la personalidad. Se trata de un derecho fundamental cuyo único medio de protección es la acción de tutela, pues el proceso laboral no tiene como propósito específico determinar las afectaciones a dicha prerrogativa ius fundamental. Por lo expuesto, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable a dicha garantía constitucional.

50. Como la acción de tutela cumple los requisitos generales de procedencia, la Sala se pronunciará de fondo sobre el caso.

Asunto objeto de análisis, problema jurídico y metodología de decisión

52. Lo anterior porque a juicio del actor, el proceso disciplinario adelantado en su contra fue ilegal e inconstitucional, ya que violó el derecho al debido proceso por las siguientes razones: (i) no se especificó de manera clara los recursos disponibles para el trabajador frente al proceso disciplinario, tal como lo exige la ley; (ii) la notificación recibida no detalla adecuadamente el procedimiento para presentar recursos contra la decisión y (iii) el reglamento interno de trabajo establece que quien impuso la sanción carecía de competencia para el efecto.

53. El accionante puso de presente que es padre de dos menores y es el único responsable del mantenimiento de su núcleo familiar, pues su compañera permanente es ama de casa. Para el actor, esta situación explica por qué su despido y, en consecuencia, la reducción de sus ingresos afectaría significativamente el mínimo vital de su hogar, especialmente el bienestar de sus hijos menores. Igualmente, dentro de los fundamentos jurídicos de la acción, el accionante alude al consumo de sustancias psicoactivas como un padecimiento médico, por lo que plantea una vulneración a su derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Ahora bien, en sede de revisión el actor sostuvo que no tiene ningún diagnóstico médico derivado del consumo de sustancias psicoactivas y que su consumo fue meramente recreativo.

54. Por su parte, la accionada de manera general indicó que respetó el debido proceso laboral para el despido del trabajador y planteó las razones por las cuales la configuración de la causal de terminación del contrato estaba relacionada con el riesgo que la conducta del trabajador generaba para los empleados de la compañía y su infraestructura. Lo anterior, en atención a la labor que adelantaba el actor y los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en su desarrollo.

55. En los fallos objeto de revisión, las autoridades judiciales declararon la improcedencia de la acción de tutela, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Sostuvieron que el amparo tiene un carácter subsidiario y ante la existencia de otros medios de defensa judicial, la tutela resulta improcedente. Adicionalmente, señalaron que el actor no acreditó un perjuicio irremediable para desplazar las acciones ordinarias.

56. Problema jurídico: el accionante alegó la vulneración a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, de la que deriva el desconociendo de los derechos al trabajo y a la seguridad social. Además, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y el derecho a la vida en condiciones dignas. Así, y de acuerdo con la presentación general del caso, corresponde a la Sala Segunda de Revisión resolver el siguiente problema jurídico:

¿una empresa vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, al trabajo a la seguridad social, al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso y al mínimo vital al despedir a un trabajador que se desempeña en actividades de

alto riesgo y a quien se le realizó una prueba para detectar consumo de sustancias psicoactivas, cuyo resultado positivo fue el fundamento de su despido?

57. Metodología de la decisión. Con el propósito de resolver los interrogantes, planteados, la Sala abordará los siguientes temas: (i) situación de vulnerabilidad por razones de salud por consumo de sustancias psicoactivas y estabilidad laboral reforzada, (ii) el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el consumo de sustancias psicoactivas, (iii) terminación unilateral del contrato y debido proceso laboral, (iv) derecho al mínimo vital y, (v) finalmente, resolverá el caso concreto.

Situación de vulnerabilidad por razones de salud frente al consumo de sustancias psicoactivas y estabilidad laboral reforzada

58. La Ley 1566 de 2012 reconoce que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, como un asunto de salud pública que compromete el bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Su objetivo principal es garantizar la atención integral a las personas que enfrentan problemas relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, y para ello establece medidas preventivas, de tratamiento y rehabilitación.

59. En relación con el consumo de sustancias psicoactivas y el derecho a la salud, la Corte Constitucional en las sentencias T-684 de 2002, T-318 de 2015, T-511 de 2016, T- 450 de 2016, T-452 de 2018, entre otras, ha indicado que la adicción a estas sustancias psicoactivas puede llegar a constituir una enfermedad mental con impactos en el sistema nervioso y en las funciones cerebrales, afectando significativamente la vida y la autonomía de quienes la padecen. En consecuencia, ha reconocido el deber del Estado de proporcionar tratamiento médico integral y continuo a estas personas, con el objetivo de su rehabilitación y recuperación. La protección constitucional especial está soportada en los derechos fundamentales a la vida, la salud y la dignidad humana, asegurando así que quienes consuman reciban la atención necesaria para superar su condición y reintegrarse plenamente a la sociedad.

60. En este contexto, es crucial distinguir entre el consumo recreativo de sustancias psicoactivas y aquellos eventos en los cuales dicho consumo se traduce en un diagnóstico médico que impacta negativamente el desempeño laboral del trabajador y lo ubica en un estado de debilidad manifiesta. La jurisprudencia constitucional en las sentencias SU-049 de

2017, SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023 ha señalado que se protege la estabilidad laboral reforzada, cuando concurren los siguientes presupuestos: i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación; iii) que el despido tenga lugar sin la autorización de la oficina del trabajo; y iv) que el empleador no logre desvirtuar la presunción del despido discriminatorio, nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador. Es así que la protección por estabilidad laboral reforzada procede cuando el consumo tiene consecuencias médicas directas, que interfieren con las funciones laborales y que son conocidas por el empleador.

61. Conforme a lo expuesto, aunque el precedente de esta corporación recalca que las personas afectadas por patologías derivadas del consumo, abuso o adicción de sustancias psicoactivas tienen derecho a una protección especial por parte del Estado en el ámbito de la salud, aún no se ha pronunciado sobre casos en los que la terminación del contrato de trabajo opera respecto de personas por consumo de sustancias psicoactivas con carácter recreativo y las condiciones en las que opera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. No obstante, en algunos de sus pronunciamientos se han abordado aspectos relacionados con la materia, los cuales se pasan a mencionar, como consecuencia de que el accionante alegó este derecho como vulnerado.

62. En la Sentencia T-424 de 2022, la Corte Constitucional revisó el caso de una mujer despedida debido a una enfermedad mental crónica como consecuencia del tratamiento terapéutico y farmacológico ordenado que afectaba su desempeño laboral. La Corte determinó que la empresa debió obtener permiso del inspector de trabajo para evaluar el despido por justa causa debido a la debilidad manifiesta causada por la enfermedad mental. Como resultado, ordenó que la empresa reintegrara a la trabajadora al mismo puesto o a uno de igual jerarquía adecuado a su condición de salud. Dentro del análisis realizado por la Corte, se aludió a la Sentencia SL1292-2018 de la Corte Suprema de Justicia, en la que se evaluó el grado de la adicción del trabajador, sus implicaciones y la posibilidad de iniciar un tratamiento de rehabilitación y sostuvo que el empleador debía implementar una política de control y protección contra sustancias psicoactivas y alcohol. Además, aclaró que dicha circunstancia no implica que el empleador pierda la posibilidad de terminar el contrato de trabajo.

63. En virtud de lo expuesto, las personas con patologías derivadas del consumo, abuso o adicción de sustancias psicoactivas tienen una protección especial por parte del Estado. Esta protección implica garantizarles una atención integral frente al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Además, este amparo debe extenderse al ámbito laboral, dado que se trata de personas en situación de debilidad manifiesta.

64. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL3181 de 2019 estudió el caso de una trabajadora que pretendía que se declarara la nulidad de la renuncia presentada ante su empleador, alegando un vicio de su voluntad debido a una patología derivada del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. El alto tribunal estableció que las personas con padecimientos mentales son vulnerables ante la sociedad, por lo que se hace necesaria la protección de sus derechos con el fin de evitar tratos discriminatorios o excluyentes en el desarrollo de su actividad laboral.

65. En este contexto, se reconoce la vulnerabilidad que enfrentan las personas afectadas por patologías resultantes del consumo de sustancias psicoactivas, por lo cual su protección debe extenderse al ámbito laboral.

66. Por lo anterior, en los casos en que se compruebe que un trabajador padece una patología derivada del consumo, abuso o adicción de sustancias psicoactivas o alcohol, considerando que se trata de una enfermedad de origen común, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En tales situaciones, tal como lo ha reiterado esta corporación, será necesario obtener autorización del Ministerio del Trabajo para llevar a cabo su despido. Asimismo, en los casos en que el empleador conozca que un trabajador es consumidor habitual no dependiente o dependiente de sustancias psicoactivas, previo a la aplicación de sanciones por presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, deberá garantizar el acompañamiento psico laboral al trabajador, con el respaldo de las administradoras de riesgos laborales y en aplicación de las políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en el marco de la Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas. Ahora, si el empleador demuestra haber brindado el acompañamiento necesario al trabajador para impactar en sus niveles de consumo o habitualidad y, aún dentro de un término razonable, se confirma que el trabajador continúa en la práctica o la habitualidad del consumo, se deberá considerar su reubicación.

67. En conclusión, el presente caso recalca la importancia de distinguir entre el consumo recreativo de sustancias psicoactivas y aquellos eventos en los cuales dicho consumo se traduce en un diagnóstico médico que impacta negativamente el desempeño laboral del trabajador. La jurisprudencia constitucional ha establecido que la estabilidad laboral reforzada se aplica en situaciones en las cuales el consumo tiene consecuencias médicas directas, que interfieren con las funciones laborales y que son conocidas por el empleador. En contraste, cuando el consumo es recreativo y no genera un impacto médico que afecte el desempeño laboral, esta protección constitucional no opera.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad y el consumo de sustancias psicoactivas

68. El artículo 16 de la Constitución establece que "[t]odas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico". La Corte ha sostenido que este derecho "protege la adopción de las decisiones durante la existencia de los individuos que son consustanciales a la determinación autónoma de un modelo de vida y de una visión de su dignidad. En una sociedad respetuosa de la autonomía y la dignidad, es la propia persona quien define, sin interferencias ajenas, el sentido de su propia existencia y el significado que atribuye a la vida y al universo".

69. De manera general, las restricciones a este derecho sólo operan ante la vulneración de los derechos de otras personas o el desconocimiento del ordenamiento jurídico. La Corte ha sostenido que: "(…) la represión legítima de una opción personal debe tener lugar exclusivamente frente a circunstancias que generen violaciones reales a los derechos de los demás o al ordenamiento jurídico, y no simplemente frente a vulneraciones hipotéticas o ficticias".

70. Ahora, en el contexto del libre desarrollo de la personalidad es necesario abordar el desarrollo jurisprudencial que ha tenido el consumo de sustancias psicoactivas. La Sentencia C-221 de 1994 despenalizó el porte y consumo de dosis personal de sustancias psicoactivas, argumentando que criminalizar estas conductas suponía una injerencia injustificada en la libertad individual, sin causar daño a terceros. La Corte Constitucional sostuvo que políticas educativas eran más apropiadas que el uso del poder punitivo del Estado para promover el cuidado de la salud. Este fallo estableció que las normas que penalizan el consumo de drogas

son inconstitucionales por violar el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

71. Posteriormente, el Acto Legislativo 02 de 2009 reformó el artículo 49 de la Constitución e incluyó medidas administrativas para prevenir y tratar el consumo de sustancias psicoactivas, por lo que se prohíbe el porte y el consumo de sustancias estupefacientes o sicotrópicas, salvo prescripción médica. La Sentencia C-574 de 2011 aclaró que estas medidas no suponen una prohibición absoluta, sino que están orientadas a fines preventivos y rehabilitadores.

72. A partir de este marco, en el ámbito laboral, la jurisprudencia constitucional ha revisado la tipificación de conductas relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas como faltas disciplinarias, cuando afectan la capacidad de desempeño en el servicio público y militar, garantizando así el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales. Por ejemplo, en Sentencia C-252 de 2003 la Corte Constitucional evaluó la constitucionalidad de normas del Código Disciplinario Único relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo. La Corte sostuvo que estas normas eran constitucionales porque el consumo afectaba las capacidades motoras, racionales y psíquicas de los servidores públicos, impidiendo el normal desarrollo de sus funciones. Sin embargo, condicionó la exequibilidad de una expresión que sancionaba tales conductas “en lugares públicos”, indicando que solo constituirían falta disciplinaria si impactaban la prestación del servicio público.

73. En esta misma línea, en sentencia C-431 de 2004, la Corte estudió la constitucionalidad de normas disciplinarias aplicables a las Fuerzas Militares, específicamente sobre el porte, adquisición y conservación de estupefacientes, así como el consumo de alcohol y drogas en instalaciones militares u oficiales. La Corte determinó que la ilicitud de estas conductas no radica en el acto en sí, sino en cómo afecta la capacidad de los militares para cumplir con su deber de defender la soberanía nacional, como lo establece el artículo 217 de la Constitución. La Sala Plena enfatizó que el consumo de estas sustancias puede comprometer las facultades cognitivas y sensoriales necesarias para el manejo de armas y la realización de actividades peligrosas. Por lo tanto, concluyó que es legítimo sancionar disciplinariamente dichas conductas.

74. Posteriormente, en la Sentencia C-636 de 2016, la Corte estudió la constitucionalidad del

numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece “la prohibición presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”. Esta Corte aclaró que existen casos en los que el consumo de sustancias psicoactivas no impacta negativamente la seguridad de los trabajadores ni su desempeño laboral. Además, subrayó que cualquier ejercicio del poder disciplinario del empleador debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y estar relacionado directamente con las funciones laborales.

75. En la aludida sentencia, se sostuvo que el empleador no puede interferir en las conductas o estilo de vida del empleado fuera del trabajo, a menos que estén directamente vinculadas al desempeño laboral. Asimismo, reconoció la importancia de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo, especialmente en actividades de alto riesgo. Sobre el particular indicó que: “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”, por ejemplo, respecto del personal aeronáutico. Concluyó que la prohibición debe estar vinculada de manera específica al desempeño laboral y que las medidas disciplinarias solo pueden aplicarse cuando el consumo afecte negativamente las obligaciones laborales del trabajador y en el marco del debido proceso.

76. Por lo anterior, la Corte condicionó la exequibilidad del numeral 2 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”. Para llegar a esta conclusión, se hizo un balance de la jurisprudencia constitucional y de estudios empíricos y se concluyó que: “advierte la Corte que la prohibición de 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” (negrilla fuera de texto).

77. Así, uno de los factores relevantes para condicionar la norma consistió en el riesgo asociado al consumo y su impacto en el desarrollo de la labor, pues resulta desproporcionado aplicarla en casos en los que el consumo no afecta el desarrollo de las labores, mientras que, si el consumo tiene impacto en el desarrollo de las funciones y pone en peligro el entorno laboral, su aplicación es razonable. Sobre este punto conviene precisar que, de conformidad con lo resuelto en la Sentencia C-636 de 2016, la afectación directa del desempeño laboral del trabajador como consecuencia del consumo de sustancias psicoactivas debe analizarse a partir de las circunstancias del caso concreto. Esto es, atendiendo la naturaleza de la labor desempeñada y el tipo de sustancia consumida.

78. Más adelante, esta corporación a través de la Sentencia C-127 de 2023 hizo un recuento de las reglas establecidas para restringir el porte y consumo personal de sustancias psicoactivas. Dentro de las consideraciones de la Corte, se cita la providencia C-491 de 2012 en la cual se establece que, aunque el derecho al libre desarrollo de la personalidad incluye la protección del porte y consumo de la dosis personal, este comportamiento debe respetarse siempre que no afecte los derechos de las demás personas.

79. Sobre la materia, en el año 2007, el entonces Ministerio de la Protección Social, la Comisión Interamericana para el control del Abuso de Drogas y la Pontificia Universidad Javeriana, en el documento “prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral” resaltaron la importancia de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, haciendo énfasis en el control de la accidentalidad laboral y en la reducción en la productividad que acarrea el consumo de sustancias psicoactivas en los centros de trabajo.

80. En su análisis citaron a Zwerling C, quien afirmaba que los trabajadores que “abusan de las drogas” tienen: (i) entre 3 y 4 veces más accidentes que aquellos que no lo hacen, (ii) 5 veces más lesiones que resultan en compensaciones, (iii) experimentan deterioro en la coordinación motora y en las habilidades perceptivas. Además, se destacó la necesidad de implementar regulaciones sobre el abuso de drogas en el trabajo, ya que la ley así lo exige. Asimismo, se mencionó que investigaciones realizadas en Estados Unidos y Francia sugieren que las intervenciones relacionadas con el consumo de drogas en el ámbito laboral podrían reducir, como máximo, entre un 5 % y un 7.5 % la frecuencia de accidentes laborales distintos de los relacionados con el transporte.

81. De acuerdo con el documento señalado desde la perspectiva de la salud ocupacional, el consumo de sustancias psicoactivas en el contexto laboral tiene la posibilidad de poner en riesgo la vida del consumidor y la de las demás personas en el trabajo, dependiendo del tipo de labores que se desempeñan.

82. Bajo esta línea, como se mencionó, en la Sentencia C-636 de 2016 que reiteró las reglas contenidas en las sentencias C-252 de 2003 y C-431 de 2004, la prohibición de consumo de drogas o de presentarse al sitio de trabajo bajo sus efectos, opera únicamente en los casos en los que se pruebe que dicho consumo causa un impacto en el desarrollo de la labor, razón por la cual en los casos en los que no se afecta el servicio, la conducta no es sancionable. La afectación al servicio, como condición de la sanción, se refiere, entre otras cosas, a evitar riesgos laborales como presupuesto para ejercer el derecho al trabajo en "condiciones dignas y justas", de acuerdo con el artículo 25 de la Constitución.

83. Así las cosas, las limitaciones al libre desarrollo de la personalidad en su faceta de consumo de sustancias en el ámbito laboral, tiene como presupuesto la existencia de un riesgo probado para la seguridad de los trabajadores y derivado del consumo o de presentarse al sitio de trabajo bajo sus efectos.

84. En este contexto, esta Sala reconoce que las empresas tienen el deber y la facultad de implementar políticas y procedimientos que mitiguen los riesgos asociados con el consumo de drogas en el lugar de trabajo. La decisión de terminar unilateralmente un contrato de trabajo por este motivo debe estar respaldada por evidencia sólida de que el consumo ha afectado negativamente el desempeño laboral o ha creado un riesgo significativo para la seguridad y salud en el trabajo del trabajador, de sus compañeros o de terceros. Dicha facultad se enmarca dentro del poder disciplinario del empleador, el cual deriva de la subordinación que el trabajador tiene respecto de este, como se establece en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Terminación unilateral del contrato y debido proceso laboral

85. Poder disciplinario. Según lo ha entendido la Corte Constitucional, el poder de dirección y el poder disciplinario se desprenden de la subordinación que existe entre el trabajador respecto del empleador, la cual es reconocida como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, de acuerdo con 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”.

86. Con relación al poder disciplinario, este le permite al empleador exigir a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento. Igualmente, cuando se trate de violación grave de alguna de las prohibiciones, el empleador podrá terminar la relación laboral en ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo CST.

87. Ahora bien, de acuerdo con la Sentencia C-386 de 2000, el poder disciplinario del empleador no es absoluto, pues está limitado por: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

88. Terminación del contrato. Esta corporación ha establecido que cuando un empleador pretende ejercer su facultad de despido o terminación unilateral del contrato de trabajo, ya sea por incumplimiento de una obligación legal o por una falta grave -según el reglamento interno de trabajo-, debe garantizar el debido proceso (art. 29 C.P) y aplicar las reglas definidas, entre otras, en la Sentencia C-593 de 2014. Este despido se considera justificado y, por lo tanto, no da lugar a ningún tipo de indemnización, de acuerdo con el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. Sin embargo, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador no debe ser equiparada automáticamente a un despido como sanción disciplinaria .

89. La Sentencia SU-449 de 2020 unificó los requisitos que el empleador debe cumplir para terminar unilateralmente un contrato de trabajo cuando invoca una justa causa, de conformidad con el artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo -CST-. La Corte Constitucional estableció garantías obligatorias para el trabajador, como la inmediatez en la decisión, la comunicación clara de los motivos y el respeto de la relación laboral, las cuales deben ser aplicadas por los empleadores al finalizar el contrato de manera unilateral. Además, se refirió

a las causales del artículo mencionado y presentó su contenido regulatorio y algunos elementos propios o condiciones particulares de cada causal.

90. En la sentencia de unificación aludida, se abordaron las diferencias entre la terminación del contrato por justa causa y el despido como sanción disciplinaria. Destacó el fallo que, mientras la terminación con justa causa se refiere a las causales del artículo 62 -CST- que implican una “ruptura en la confianza depositada en el trabajador”, el despido sancionatorio tiene como objetivo “castigar una falta grave cometida por el trabajador”, la cual no admite medidas menos lesivas. La Corte también señaló que, en el despido como sanción disciplinaria, se exige el agotamiento de un debido proceso, mientras que en la terminación con justa causa no es necesario al tratarse del ejercicio de la condición resolutoria tácita, propia de los contratos bilaterales. En este último caso, lo que resulta exigible es el derecho del trabajador a ser escuchado o dar su versión sobre los hechos, como manifestación de la dignidad humana, el derecho de defensa, la igualdad y la buena fe.

91. En cuanto a las sanciones disciplinarias y su relación con la terminación del contrato laboral, la Corte Constitucional afirmó que estas deben aplicarse de forma objetiva y proporcional a la falta cometida, basándose en hechos plenamente demostrados. Para ello, el reglamento interno de trabajo debe contener los siguientes elementos mínimos para garantizar el debido proceso:“(i) [l]a comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la

jurisdicción laboral ordinaria”.

92. Ahora, sobre la terminación unilateral del contrato bajo las causales del artículo 62 del CST, este tribunal determinó que el empleador debe cumplir con las siguientes garantías obligatorias:

Garantías obligatorias Sentencia SU-449 de 2020

PRIMERO

-Inmediatez-

Debe existir una relación temporal de cercanía -inmediatez- o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.

SEGUNDO

-Causales taxativas-

La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.

TERCERO

-Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-

Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST.

-Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-

Como se anotó, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.

QUINTO

-Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-

Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: “En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días”.

SEXTO

-Respeto debido en la relación laboral-

A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

93. Prohibición contenida en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta disposición establece como prohibición de los trabajadores “presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”. Dicha prohibición fue condicionada por esta corporación, aclarando que para determinadas actividades la prohibición puede resultar excesiva, en particular, en relación con aquellas labores que impliquen un riesgo menor a la seguridad del trabajador o de terceros y que puedan ser desarrolladas adecuadamente por el trabajador que consume dichas sustancias sin menoscabo de su rendimiento.

94. Es así que 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, así como cualquier otro aspecto que sea determinante para la calificación de la conducta como grave.

95. En consonancia con lo anterior, el Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato laboral, en el literal a) del artículo 62. En este sentido, para examinar el caso específico, la Sala realizará una breve alusión a algunas de estas causales y se referirá al análisis efectuado previamente por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-449 de 2020. Entonces se analizaron dos causales: (i) la causal prevista en el numeral 6, que establece que: “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” y (ii) la causal prevista en el numeral 11, que dispone: “Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento”.

96. Al interpretar la primera causal, la Corte Constitucional, en la sentencia citada, sostuvo que: “Se trata de dos causales distintas previstas en un mismo numeral. La primera es la violación grave de las obligaciones especiales o prohibiciones de los trabajadores, según los artículos 58 y 60 del CST. Y, la segunda, es la realización de una falta grave calificada así en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el reglamento interno”.

97. En la misma sentencia, se acogió la postura de la Corte Suprema de Justicia respecto de la segunda causal, así: “La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia

del 3 de septiembre de 2019, con radicación SL4078, se pronunció sobre esta causal, en el sentido de considerar que cuando se trata del consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol en el lugar de trabajo, le asiste un deber de prevención al empleador, por virtud del cual, antes de dar lugar a la terminación del contrato, le compete verificar con el médico de la empresa o con la ARL, sobre las alteraciones que el vicio puede producir en el empleado y las consecuencias que ello tiene en su entorno, incluso en lo que refiere a la valoración sobre el grado de conciencia de su adicción, las incidencias de la misma y la posibilidad de iniciar un tratamiento. Solo cabría la terminación del vínculo si en definitiva no es posible brindarle al trabajador un tratamiento que haga compatible su situación personal con la prestación del servicio, o cuando el trabajador se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó, o cuando reincida en el mismo".

Derecho al mínimo vital

98. La Corte Constitucional ha reiterado que el derecho al mínimo vital se deriva de "los principios del Estado Social de Derecho, la dignidad humana y la solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad". Este derecho además se relaciona con "la dignidad humana, ya que se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna. Encuentra su materialización en diferentes prestaciones, como el salario o la mesada pensional, mas no es necesariamente equivalente al salario mínimo legal, pues depende del status que haya alcanzado la persona durante su vida".

99. Al respecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla en su artículo 25 el derecho de toda persona a una subsistencia digna en los siguientes términos: "(…) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial [-que no exclusivamente-], la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (…)".

100. Este derecho se ha definido como "un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada uno viva de acuerdo con el estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación

económica de cada uno. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna".

101. Además, como lo ha señalado corporación, este derecho reconoce la garantía que tiene toda persona de disfrutar de las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. De esta manera, constituye una precondición para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona, y la salvaguarda las condiciones básicas de subsistencia, ya que sin un ingreso adecuado a ese mínimo vital no es posible cubrir los gastos más elementales, como alimentación, salud, educación o vestuario.

102. En este sentido y teniendo en cuenta que el derecho al mínimo vital tiene una naturaleza cualitativa, en la jurisprudencia constitucional se ha precisado que "el derecho al mínimo vital pretende garantizar el acceso básico de condiciones dignas de existencia para el desarrollo del individuo y depende de las circunstancias particulares de cada asunto, por lo que requiere un análisis cualitativo, caso por caso".

Caso concreto

103. El accionante interpuso una acción de tutela el 19 de julio de 2023 mediante apoderado judicial, alegando la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, de la cual se derivan los derechos al trabajo y a la seguridad social. Además, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, al mínimo vital y el derecho a la vida en condiciones dignas. Argumentó que la decisión de terminar el contrato de trabajo por la accionada, como consecuencia de un resultado positivo en una prueba de consumo de sustancias psicoactivas, fue arbitraria, desproporcionada y violó su derecho al debido proceso. Sostuvo que la empresa no le informó de los recursos para recurrir la decisión y que el gerente general no era competente para aplicar la sanción. Además, indicó que no se encontraba bajo un estado de "embriaguez aguda" al momento de la práctica de la prueba. Alegó que la última vez que consumió marihuana fue el domingo anterior al de la prueba, fuera de su horario laboral.

104. Por su parte, la accionada fundamentó la terminación del contrato de trabajo del actor en el riesgo asociado al consumo de sustancias psicoactivas en un cargo como el desempeñado por él, que implica el manejo del puente de grúa en un ambiente de alto riesgo. De acuerdo, con lo expuesto en el expediente, en ese entorno, se manipulan

materiales en procesos químicos y mecánicos, donde la falta o disminución de la capacidad de percepción o reacción por el consumo de sustancias psicoactivas o alcohólicas potencializa el riesgo de ocasionar accidentes o incidentes laborales y pone en peligro la vida e integridad de los compañeros de trabajo. Para respaldar su posición, la empresa allegó circular del médico laboral que indica que los efectos del consumo de sustancias psicoactivas se mantienen durante varios días.

105. Frente a la acción, el 1º de agosto de 2023, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Candelaria, Valle del Cauca, declaró improcedente la acción de tutela presentada por el trabajador, debido a que no se configuró un perjuicio irremediable y el asunto debía ser resuelto por la jurisdicción ordinaria laboral. El 14 de agosto de 2023, el apoderado del trabajador impugnó esta decisión, argumentando que sí existía un perjuicio irremediable y que el procedimiento disciplinario fue contrario a la ley. El 30 de agosto de 2023, el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Palmira confirmó la improcedencia de la tutela, señalando que el trabajador contaba con otros recursos legales para resolver sus pretensiones ante la justicia laboral ordinaria.

106. En el presente caso está probado que se adelantó un proceso disciplinario y que luego se terminó el contrato de trabajo. La Sala encuentra que, conforme al precedente jurisprudencial, la facultad de terminación unilateral y las sanciones disciplinarias pueden concurrir, en eventos en los que la resolución con justa causa del contrato por parte del empleador se origina en la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, siempre y cuando allí se imponga un despido como sanción disciplinaria. En el caso concreto, la resolución con justa causa del contrato por parte del empleador se originó en la comisión de una falta grave prevista en el reglamento interno de trabajo de la empresa accionada, por lo que no se trató de un despido desproporcionado.

107. De otra parte y contrario a lo manifestado por el actor, la imposición de la sanción observó las garantías en términos del debido proceso, de acuerdo al listado referenciado en Sentencia SU-449 de 2020 en el marco de la terminación del contrato de trabajo, por las siguientes razones:

108. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción. Mediante oficio del 29 de junio de 2023, la

accionada notificó al actor la apertura formal del proceso disciplinario.

109. Formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo. En el reglamento interno de trabajo de la empresa se contemplaban los “procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias”, así como la “política del proceso disciplinario” de la compañía. En aplicación de estas reglas, la empresa, el 29 de junio de 2023, emitió comunicación clara y precisa sobre los cargos imputados y propuso una calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

111. Indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. En oficio del 29 de junio de 2023, se comunicó al accionante lo siguiente: “si usted cuenta con material probatorio documental, testimonial y/o de cualquier índole, con los cuales pueda soportar y justificar los cargos que se le imputan, con el fin de controvertir el material probatorio en su contra deberá presentarlos en la fecha y hora establecida para llevar a cabo la diligencia de cargos y descargos y/o de manera previa a esta, con el fin de que pueda ser analizada y evaluada por la empresa”.

112. Pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente. Está acreditado que la decisión se comunicó al trabajador el 10 de julio de 2023 y se expusieron las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justificaron la decisión de terminar el contrato de trabajo. La Sala encuentra que en el documento de terminación del contrato, la accionada presentó una breve reseña de lo expuesto en la diligencia de cargos y descargos, proporcionó los fundamentos jurídicos que respaldaron su decisión y también adjuntó el informe emitido por el médico ocupacional de la empresa, en el que se aclaró que el consumo de sustancias psicoactivas afectaba negativamente el desempeño de las funciones laborales del actor y aumentaba el riesgo de accidentes o incidentes laborales.

113. La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo se sustentó en una de las justas causas previstas en la ley, específicamente, en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual la terminación procede como consecuencia de“[c]ualquier 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, específicamente”. Se puntualiza que la accionada justificó que la falta cometida por el actor se enmarca en lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 60 ibídem, en el cual se establece la prohibición de “presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”. Por lo tanto, al obtener un resultado positivo en la prueba de consumo de sustancias psicoactivas y que técnicamente estaba acreditado que la actividad que desarrollaba el actor se veía afectada por el consumo de sustancias psicoactivas, especialmente considerando las habilidades que per se requería la labor, la accionada tenía una causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo.

114. Por otro lado, frente a la manifestación del actor respecto a que la persona que debía imponer la sanción era el jefe de Gestión Humana y no el representante legal, la Sala no evidencia que la accionada tuviera establecido expresamente que el encargado de imponer la sanción fuera aquella área. Lo que se encuentra regulado en el reglamento interno de trabajo de la compañía es que “el proceso disciplinario interno establecido por la Empresa, y en todo caso será adelantado por el área de Gestión Humana, en compañía del área Jurídica de la misma”. Sobre el particular, está probado que la jefe de Gestión Humana remitió la comunicación de apertura de proceso disciplinario y la diligencia de cargos y descargos, se adelantó por la abogada de la compañía, actuaciones que se encuentran ajustadas a lo establecido en dicho reglamento.

115. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. Sobre la configuración específica de la causal por la cual se terminó el contrato de trabajo, esto es, la prohibición contenida en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, como se explicó, la Corte Constitucional condicionó su aplicación a que el empleador demuestre la incidencia negativa que tiene el efecto del consumo de sustancias psicoactivas sobre el cumplimiento de las obligaciones del trabajador.

116. En el caso sub examine, la Sala encuentra que, conforme al informe emitido por el médico ocupacional de la empresa y los conceptos rendidos en sede de revisión por la Universidad del Rosario, el Ministerio del Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales Seguros Bolívar y el Instituto Colombiano de Medicina Legal y Ciencias Forenses no hay evidencia de que el actor sea un consumidor crónico de sustancias psicoactivas y que por ello tenga un diagnóstico médico que comprometa su desempeño laboral. No obstante, se tiene certeza de que el consumo de sustancias psicoactivas tiene efectos en los días posteriores al mismo, lo que impactó negativamente el desempeño de las funciones laborales del actor y, específicamente, aumentó el riesgo de accidentes o incidentes laborales, especialmente en un entorno operativo como el manejo del puente grúa, que requería de especial coordinación motora y gran atención para evitar errores.

117. Específicamente, la Administradora de Riesgos Laborales Seguros Bolívar afirmó que: "Los efectos del consumo de sustancias psicoactivas como la marihuana representan un alto riesgo para la ejecución de las actividades del cargo de operador de puente grúa. Disminu[ye] la Coordinación Motora, ya que la marihuana puede afectar la coordinación motora fina y gruesa, lo que es crucial para manejar una grúa de manera segura. Una coordinación deficiente puede resultar en movimientos imprecisos de la grúa, aumentando la probabilidad de accidentes laborales, que pueden variar desde incidentes menores hasta accidentes graves y fatales".

118. En este mismo sentido, expertos de la Universidad del Rosario afirmaron que existen estudios que demuestran que la intoxicación aguda por cannabis tiene efectos importantes en las habilidades para conducir, así como un mayor índice de errores motores. Expresamente indicaron que: "Los efectos del cannabis tienen un pico entre 2 y 3 horas después del consumo, que se pueden hasta las 12 horas después del consumo, en especial, en las habilidades del control motor" (negrilla fuera de texto). Adicionalmente hay estudios que demuestran que los consumidores habituales de cannabis tienen alteraciones en las redes cerebrales que controlan el movimiento, lo que se asocia a una mayor predisposición a los errores motores Según la cita de Uribe y colaboradores realizada por la universidad, al analizar la accidentalidad y el consumo de sustancias psicoactivas, encuentran que "el consumo de marihuana produce alteraciones en la percepción del individuo y del entorno, letargia, imposibilidad para concentrarse, episodios de pánico y psicosis aguda, limitando al paciente para desarrollar actividades que impliquen coordinación motora y por lo tanto, su

habilidad para maniobrar un vehículo automotor”.

119. Como lo expuso el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, la duración promedio en el cuerpo del cannabis potenciaba los riesgos propios de la labor que desempañaba el accionante. Sobre el particular, el Instituto sostuvo: “El canabis (…) queda en el cuerpo durante por lo menos 6 semanas. (…) Su vida media es entre 20 – 30 horas, pero puede ser mayor en consumidores crónicos, hasta 56 horas”. (…) El consumo de marihuana puede afectar la percepción de la realidad y los reflejos de un ser humano, lo que puede ser peligroso al realizar actividades como la conducción. Los efectos como ya se mencionó pueden incluir disminución de la coordinación motora, tiempo de reacción más lento, alteraciones en el juicio y dificultad para concentrarse” . Además, indicó que el consumo de sustancias psicoactivas como la marihuana puede tener efectos prolongados que afectan las capacidades cognitivas y motoras, incluso después de 12 a 24 horas de su consumo y dichos efectos pueden ser particularmente peligrosos en la operación de un puente grúa, una tarea que requiere atención constante, precisión y una rápida capacidad de respuesta para garantizar la seguridad.

120. En su intervención, el Ministerio de Trabajo aludió al artículo 2.2.2.2.8.1 del Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015, Sector Justicia y del Derecho donde se señala:

“Artículo 2.2.2.2.8.1 del Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015 establece: Aquellas personas cuya actividad implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros no podrán usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad, de conformidad con las normas previstas en los reglamentos y códigos que regulan el ejercicio de la respectiva profesión u oficio”.

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

121. En conclusión, está probado que el accionante desempeñaba una actividad peligrosa, pues de acuerdo con la matriz de riesgos y al profesiograma de la empresa, así como según lo afirmado por la ARL Seguros Bolívar, el cargo que ocupaba aquel tenía asociados distintos riesgos, entre ellos: desplome de objetos pesados, golpes por objetos móviles, caída de materiales o cargas, fracturas, aplastamientos, cortes, atrapamientos por y entre objetos, colisión entre puente grúa, caídas al mismo nivel, daños de la integridad física a terceros y muerte.

122. En virtud de lo anterior y de acuerdo con lo manifestado por el mismo actor, la fecha en que consumió por última vez la sustancia fue el día domingo en horas de la tarde y la prueba realizada por el empleador se llevó a cabo el lunes siguiente sobre las 8:30 a.m, cuando cumplía el turno de 6 am a 2 pm. bien, la empresa manifestó, en respuesta al auto de pruebas, que la prueba se realizó a la 1 p.m. del lunes. Aunque hay discrepancias sobre la hora en que se realizó la prueba, los documentos técnicos dan cuenta de que los efectos del consumo se mantienen sobre la capacidad cognitiva y motora de la persona por un término de 12 a 24 horas. Así las cosas, dado que la operación del puente de grúa es una actividad de alto riesgo que requiere de coordinación motora para su manejo de forma segura, esta Sala considera que el efecto del consumo de sustancias psicoactivas como la marihuana en el desempeño de las labores del accionante creó un riesgo para su ejercicio y representó un peligro potencial y concreto para su entorno laboral, que el empleador tiene la obligación de prevenir, lo que da cuenta de que la causal de terminación estaba razonablemente fundada.

123. Así, el despido del actor se fundamentó en la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y proteger tanto al trabajador afectado como a sus compañeros y terceros de los riesgos potenciales derivados de la pérdida temporal de habilidades críticas para la seguridad en el manejo de maquinaria pesada. En consecuencia, la medida disciplinaria adoptada por la empresa es proporcional a la gravedad de los hechos constatados y al riesgo real que representaban para la seguridad en el lugar de trabajo.

124. Dentro de este marco, la Sala reitera que el precedente vigente exige que la afectación del desempeño laboral del trabajador se analice en cada caso concreto atendiendo a la naturaleza de la labor que desempeña y el impacto que tenga en el rendimiento del trabajador sobre sus funciones o el cumplimiento de sus obligaciones. Además, en aquellos casos donde el consumo de sustancias impacta negativamente la seguridad de los

trabajadores o implique un riesgo que ponga en peligro la salud y la integridad del trabajador, sus compañeros o terceros, el precedente no exige que el riesgo se materialice, sino que se cree un riesgo por cuenta del consumo o que potencie un riesgo existente, tal y como ocurrió en el presente caso.

125. La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. La Sala encuentra que, en el oficio de terminación del contrato de trabajo, el empleador señaló "contra la presente decisión proceden los recursos de ley conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo. En el reglamento se tenía contemplado, en las reglas del proceso disciplinario, que "el trabajador tendrá la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones". La falta de indicación de los recursos contra la decisión no es una razón suficiente para alegar una violación del derecho al debido proceso, pues es claro que la fórmula prevista en el reglamento asegura la contradicción de la decisión y aquel fue citado como fundamento de lo decidido. Con todo, y en caso de presentarse dudas frente a los recursos procedentes, el actor podía requerir información al área de gestión humana para el efecto.

126. Ahora bien, de acuerdo con las reglas jurisprudenciales reconstruidas en esta providencia, el empleador tiene el deber de prestar apoyo y rehabilitación a las personas que consumen sustancias psicoactivas o alcohol -sean adictos o no-, antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo. Conforme la certificación emitida por la Coordinadora HSE de la empresa, no había registro de que el actor sufriera alguna enfermedad o trastorno debido al consumo de sustancias psicoactivas. La Sala considera que en casos en los que no está acreditada una condición de adicción, como se dijo, el empleador tiene el deber de fomentar programas que prevengan los efectos de consumo de sustancias psicoactivas en ámbitos laborales y, particularmente, en ámbitos en los que existen riesgos que pueden causar daños al trabajador o a terceros. Sobre el particular, quedó probado que el actor conocía que presentarse a laborar luego de consumir sustancias psicoactivas afectaba directamente su desempeño laboral. En el marco del proceso disciplinario, al trabajador se le preguntó concretamente sobre si conocía los riegos de presentarse luego de consumir sustancias, a lo que respondió afirmativamente.

127. Además, quedó acreditado que el empleador tuvo un papel activo en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral. El actor asistió a diferentes capacitaciones y charlas programadas por la empresa, en las que se trataron asuntos relacionados con el consumo de sustancias y sus riesgos asociados en el ámbito laboral. Los programas “soy + consciente”, “recomendaciones de seguridad”, “tareas de alto riesgo”, “prohibiciones en planta”, dan cuenta de una labor del empleador enfocada a adelantar campañas de prevención de cara a evitar los riegos asociados a los efectos del consumo de tales sustancias en el trabajo. Lo anterior, permite inferir que el actor tenía pleno conocimiento de los riesgos de la labor desempeñada y de las campañas de concientización sobre el consumo de aquellas sustancias que adelantaba la compañía bajo el nombre de “soy + consciente”, y, aun así, hizo caso omiso a ello, poniendo en riesgo su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

128. Finalmente, dentro de los argumentos que presenta el actor, se señala que la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa fue una medida desproporcionada, pues se trató de la primera falta que cometió. La Sala reitera que si bien está acreditado que el accionante no tenía una sanción previa, la consagración en el reglamento interno de trabajo de la conducta y la gravedad de la falta, legitiman la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo con justa causa, como pasa a explicarse. Sobre la violación al debido proceso, la Sala constató que en el reglamento interno de trabajo de D.I. S.A., específicamente, en su artículo 48 se tenía plenamente definida la falta, en los siguientes términos: “Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento o bajo el influjo de estupefacientes, sustancias psicoactivas, psicotrópicas, drogas enervantes, o no autorizadas, en los lugares o centros de trabajo; consumirlas o ingresarlas dentro de las instalaciones, obras o centros de trabajo u oficinas de la empresa”. La falta se encontraba prevista como grave y su sanción era la terminación del contrato por justa causa, aún si su comisión fuera por primera vez.

129. Por lo expuesto, la Sala encuentra que no se vulneró el derecho al debido proceso invocado por el actor, pues la empresa accionada cumplió con cada uno de los presupuestos que ha dispuesto la ley y esta Corte para dar por terminado el contrato de trabajo al acreditarse una causa objetiva.

130. Por otro lado, en lo que respecta a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral

reforzada por razones de salud, la Sala no observa que el trabajador tenga alguna condición especial de salud por adicción o por el consumo de sustancias que requiera de un tratamiento que haga compatible su situación personal con la prestación del servicio. Como quedó acreditado, el consumo de la sustancia se dio por fuera de las instalaciones de la empresa, en día domingo y como una actividad recreativa. Esto no indica condición alguna de salud particular del demandante.

131. La Sala reitera que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental aplicable a los trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como aquellas personas que padecen alguna enfermedad o condición médica que afecte su capacidad para desempeñar su trabajo de manera normal, tal y como ocurre con la adicción probada a sustancias que generan dependencia. En este sentido, y tal como lo manifestó el actor en sede de revisión, este no presenta condición médica alguna relacionada con el consumo de sustancias psicoactivas, razón por la cual no se puede acreditar la existencia de una estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, que le impidieran o dificultaran al accionante el normal y adecuado desempeño de sus actividades y, en consecuencia, exigir la intervención del Ministerio del Trabajo.

132. Como no existe una condición médica que respalde la solicitud de estabilidad laboral reforzada, la Sala no encuentra justificación válida para amparar la protección de este derecho, máxime cuando la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador no fue injustificada ni arbitraria, sino que se basó en la comisión de una falta grave por parte del trabajador, de acuerdo con las normas y las políticas internas de la empresa.

133. Respecto al derecho al libre desarrollo de la personalidad, la Sala encuentra que en el caso concreto está probado que el actor consumió marihuana por fuera del horario laboral y de las instalaciones de la empresa, de manera recreativa, pues no se probó una adicción. No hay ninguna prueba que acredite que la terminación del contrato del accionante tiene como causa el reproche a consumir drogas de manera recreativa y, en consecuencia, que se presente una interferencia respecto de una conducta sobre la cual el empleador no tiene legitimidad para intervenir. Además, no existió un despido discriminatorio que tuviera como causa el ejercicio de una libertad personal de consumir sustancias psicoactivas. En efecto, el despido del trabajador no sancionó el consumo del actor, sino que es una medida tendiente a garantizar un ambiente de trabajo seguro, para proteger al trabajador, a sus compañeros y a

terceros de posibles riesgos derivados de los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el marco de una actividad altamente riesgosa, como lo es la operación de un puente de grúa que requiere una coordinación motora precisa y atención constante para prevenir accidentes.

134. En este contexto, es importante puntualizar que los derechos al libre desarrollo de la personalidad y a la intimidad pueden ser limitados y regulados en entornos laborales en los cuales la seguridad y la vida del colaborador y los compañeros de trabajo están en juego. Si bien, deben respetarse los derechos individuales no puede desconocerse que, en un entorno laboral riesgoso, el empleador debe propender por el bienestar y la seguridad de todos los empleados y los terceros. Esto implica que cuando las decisiones personales comprometan la seguridad y la vida de otros trabajadores, como en la actividad desempeñada por el actor, el empleador tiene la responsabilidad de implementar políticas claras y medidas de seguridad que garanticen un ambiente laboral seguro, tal como se demostró por la parte accionada, la cual, como se indicó, mantuvo un papel activo en la regulación de políticas y en la realización de capacitaciones para sus colaboradores. Es así que el despido no implicó una discriminación basada en el ejercicio de derechos individuales fuera del ámbito laboral, sino que se alineó con las responsabilidades legales del empleador en cuanto asegurar condiciones laborales seguras y proteger la integridad de todos los trabajadores.

136. Por lo anterior, se revocará la sentencia del 30 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Palmira con Función de Conocimiento de Tutelas, que confirmó la decisión del Juzgado Primero Promiscuo Municipal Candelaria Valle, que declaró improcedente la acción de tutela y, en su lugar, se negará el amparo.

. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida el 30 de agosto de 2023 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Palmira con Función de Conocimiento de Tutelas, por medio de la cual se confirmó la decisión del Juzgado Primero Promiscuo Municipal Candelaria, Valle del Cauca,

que declaró improcedente la acción de tutela y, en su lugar, NEGAR el amparo de los derechos fundamentales invocados por el accionante.

SEGUNDO. A través de la Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

Con aclaración de voto

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DE LA MAGISTRADA

DIANA FAJARDO RIVERA

A LA SENTENCIA T-306/24

Referencia: expediente T-9.781.138

Acción de tutela instaurada por Alfonso contra D.I. S.A.

Magistrado ponente:

Juan Carlos Cortés González

1. 1. Los derechos fundamentales son transversales y plenamente aplicables entre los particulares y en las relaciones privadas, entre ellas, las del trabajo. Esto es así porque la Constitución Política irradia todos los espacios de la vida y garantiza su eficacia directa.

2. La exigibilidad de los derechos fundamentales entre particulares, especialmente en el contexto de las relaciones laborales, no opera de la misma manera que frente a las autoridades, debido a la naturaleza distinta de estas relaciones. En el ámbito laboral, existe un desequilibrio de poder entre empleador y trabajador, y no se da la misma subordinación que caracteriza la relación entre el ciudadano y el Estado. No obstante, esto no implica que los derechos de los trabajadores puedan ser restringidos arbitrariamente. Por ello la ponderación es una metodología necesaria para evaluar las tensiones que se producen y para resolverlas.

3. Este es precisamente el debate surtido en el caso en el que aclaro mi voto. Aquí la discusión se centró en los límites al control del consumo de drogas en el trabajo y la ineludible afectación de un lado, a los derechos de la persona del trabajador y de otro, a las medidas que un empleador debe adelantar para garantizar el trabajo en condiciones dignas y justas, que implica el deber de protección frente a los riesgos de todos los trabajadores.

El caso y las razones centrales de la aclaración

4. Alfonso presentó acción de tutela contra la empresa D.I. S.A. al considerar vulnerados sus derechos a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al libre desarrollo de la personalidad, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas. Argumentó que la empresa accionada vulneró sus derechos al despedirlo alegando una justa causa, luego de resultar positiva una prueba que le realizaron por consumo de sustancias psicoactivas.

5. En casos como este, es necesario ponderar los intereses y derechos en juego, para la protección efectiva de los derechos fundamentales en el marco de las relaciones de trabajo. En esta línea, la sentencia, en mi criterio, ha debido profundizar y enriquecer la metodología utilizada sobre la proporcionalidad entre los derechos fundamentales de los trabajadores, con el interés común de la seguridad colectiva y el poder disciplinario del empleador. En últimas lo que justifica la restricción es que uno de los contenidos del trabajo digno, es que las y los trabajadores gocen de seguridad y salud al desarrollar la actividad y por ello el empleador

tiene específicos deberes en este sentido.

6. Para ello, se debió evaluar además que cualquier recopilación o tratamiento de los datos de los trabajadores, que lleven a cabo actividades de alto riesgo y a quienes se les practiquen pruebas de drogas, no solo deben proteger su intimidad, sino los datos allí contenidos. No hacerlo, en mi criterio, lesionaría el núcleo de protección y traería consecuencias negativas para el empleador que las utilice sin advertir los límites del poder subordinante.

La metodología de análisis fue inadecuada

7. La sentencia requería un estudio que abordara una discriminación potencial en las relaciones de despido basadas en conductas personales de los trabajadores (despido discriminatorio), y por ello resulta inadecuada la referencia a la Sentencia SU-449 de 2020, que se centra en la protección del debido proceso en despidos por justa causa (art. 64, CST). Su aplicación en este contexto puede generar confusión y desviar el enfoque del análisis, como se explica a continuación.

8. La terminación del contrato bajo una justa causa se enmarca en el ejercicio del poder disciplinario del empleador. Hace referencia al incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador frente a las cuales debe rendir explicaciones y asumir las consecuencias de su conducta, mientras que el empleador debe usar su poder disciplinario de manera razonable y proporcionada con respeto a la dignidad humana, en el marco de los principios del debido proceso.

9. Por el contrario, el despido fundado en un móvil discriminatorio es una acción abusiva del empleador que vulnera el derecho a la igualdad y tiene origen en (i) una condición de debilidad manifiesta del trabajador; (ii) quejas por acoso laboral; o (iii) estereotipos sociales sobre el consumo de sustancias como la marihuana, entre otras situaciones. En estas circunstancias el trabajador requiere la protección del juez constitucional para hacer efectivo su derecho a la estabilidad en el empleo.

10. El núcleo de la deliberación del caso resuelto en la Sentencia T-306 de 2024 no debía radicar en si al momento del despido se garantizó el debido proceso del trabajador y estuvo sustentado en una justa causa, sino en la naturaleza y el contexto en que dicho despido se

produjo y, en especial, en si se incurrió o no en un acto de discriminación.

11. Un despido basado en motivos discriminatorios es, por su propia naturaleza, carente de justificación y violatorio, como ya se dijo, del derecho a la igualdad y de los principios básicos de equidad y justicia laboral. Cuando este despido surge no por deficiencias en el desempeño sino por actos realizados en la esfera privada del trabajador, como el consumo de cannabis en su tiempo de descanso dominical, la situación demanda un análisis cuidadoso y material de las libertades individuales y los derechos fundamentales, más que en un juicio formal dirigido a verificar el respeto del debido proceso.

12. Tanto en la Sentencia SU-236 de 2022, como más recientemente en la Sentencia SU-067 de 2023 la Corte precisó el análisis que debe surtirse cuando el despido se presume discriminatorio, esto es cuando involucra una de las categorías sospechosas previstas en el artículo 13 constitucional y cuando afecta, en principio, derechos o libertades fundamentales como claramente se desprendía en este asunto.

13. En este caso, el acto de consumir cannabis, realizado fuera del horario y espacio laborales, entra dentro del marco de la autonomía personal, siempre que no afecte directamente el desempeño laboral o contravenga normas específicas aplicables. La protección contra discriminaciones arbitrarias por actividades legales en el ámbito privado es esencial, y es aquí donde el papel del juez constitucional se vuelve indispensable para asegurar que el derecho al libre desarrollo de la personalidad no sea socavado por prejuicios o políticas empresariales desproporcionadas.

14. De acuerdo con tales precedentes, correspondía a la Sala, como juez constitucional, evaluar dos facetas. La fáctica y la probatoria. En la primera debió analizar el nexo causal entre el ejercicio del libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, el habeas data y el propio acto del despido. Esto hubiera permitido explicar, de manera más adecuada los hechos y la forma en la que debían ser entendidos en el debate constitucional. Aquí el interrogante era determinar si existían motivos para concluir que el retiro del trabajador obedeció al ejercicio legítimo de sus derechos y si era posible castigar las decisiones autónomas de este.

15. Así mismo esta faceta permitía indagar sobre los límites al poder subordinante, específicamente las restricciones para que los empleadores puedan afectar decisiones

autónomas, tomadas por fuera de la jornada de trabajo y que por tanto requieren mayor justificación al momento de imponer una restricción.

16. Era en la faceta probatoria en la que la Sala de Revisión debía ponderar los derechos fundamentales en tensión. Las pruebas, en este específico caso son las que permitieron evidenciar que la actuación del accionante ponía en riesgo inminente la seguridad de los demás compañeros de trabajo y que no se trató de una conclusión hipotética o eventual.

17. Así los derechos del trabajador al consumo recreativo de marihuana en su día de descanso, cuando desempeña una actividad de alto riesgo, frente a los deberes del empleador de garantizar la seguridad colectiva en el lugar de trabajo, en una situación concreta y excepcional, son las que condujeron a la decisión.

18. Desde mi postura, es claro que en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad los trabajadores pueden optar por el consumo recreativo de cannabis. El derecho al consumo de estas sustancias es manifestación específica del derecho al libre desarrollo de la personalidad que merece respeto en virtud del principio de dignidad humana. Este derecho incluye la eliminación de prejuicios y sesgos discriminatorios sobre las personas cuando ejercen la actividad de consumo recreativo de cannabis. Sin embargo, como lo explica la sentencia, el derecho al libre desarrollo de la personalidad puede encontrar una restricción cuando el trabajador ejerce una labor calificada objetivamente como altamente riesgosa que pone en peligro su seguridad y la de sus compañeros en el trabajo.

19. Los conceptos de expertos para evaluar si las habilidades de coordinación motora del trabajador en el ejercicio de una actividad de alto riesgo se podían encontrar comprometidas por el hecho de que la sustancia psicoactiva permanezca en el organismo horas o días después del consumo, fueron a mi juicio determinantes a la hora de la definición. De acuerdo con los hechos del caso, la labor cotidiana del trabajador consistía en manejar maquinaria pesada con la utilización de sustancias químicas, actividad que podía estar sujeta a un alto riesgo de accidente y de peligro en caso de alteración de las habilidades de coordinación motora. Por ello, establecido el peligro concreto que se genera para la seguridad en el lugar de trabajo, era necesario evaluar y definir el deber de la empresa de prevención y de protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores en perspectiva del trabajo digno. Así mismo, estudiar el alcance del poder disciplinario del patrono en estas circunstancias.

La tensión entre derechos fundamentales e intereses en el trabajo. Una mirada al derecho comparado, que habría sido útil en el juicio de ponderación

20. Como ha quedado expuesto en la sentencia, este no es un caso fácil en términos de ponderación de los derechos fundamentales de los trabajadores al consumo de cannabis y las atribuciones de los empleadores de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y el ejercicio del poder sancionatorio. Esta situación también se evidencia en el derecho comparado y resulta interesante una breve revisión del tema en algunos países:

a) En Alemania si bien el Tribunal Constitucional ha reconocido que el cannabis puede ser menos nocivo que otras sustancias legales como el alcohol o la nicotina, considera que no existe “un derecho constitucional al consumo de sustancias intoxicantes” y en este sentido, ha señalado que la prohibición del cannabis es constitucional y no constituye una restricción desproporcionada sobre los derechos fundamentales. Aun cuando, este año entró en vigor la ley que legaliza el consumo de pequeñas cantidades de cannabis, en materia laboral los empleadores pueden prohibirlo en el lugar de trabajo e incluso fuera de él, cuando se trata de actividades de alto riesgo como el manejo de maquinaria pesada en la industria, la construcción y el transporte, pues las empresas son responsables legalmente y deben cumplir con los deberes de protección del trabajador y de prevención de accidentes de trabajo.

b) En Estados Unidos, aunque algunos estados permiten el uso recreativo y medicinal del cannabis, la Ley de Sustancias Controladas Federal mantiene la clasificación del cannabis como una droga de la Lista I. Esto significa que en sectores regulados por normas federales como el transporte o la aviación, el uso de cannabis sigue siendo motivo de despido. Así fue reafirmado por un tribunal de distrito de New Mexico, por ejemplo, en el caso García v. Tractor Supply Co. (2016), donde un conductor fue despedido tras dar positivo por THC (principal sustancia psicoactiva del cannabis) a pesar de haber consumido fuera del lugar de trabajo. En Colorado, la Corte Suprema falló a favor de la empresa en el caso Coats v. Dish Network (2015), luego de haber despedido al trabajador por consumo medicinal de cannabis que dio positivo en un test de drogas. El Tribunal determinó que, a pesar de la legalización del cannabis medicinal en el estado, las leyes federales que prohíben su consumo prevalecen en el lugar de trabajo.

c) Canadá legalizó en 2018 el consumo recreativo del cannabis, pero impuso restricciones sobre su uso en el trabajo, especialmente en actividades de alto riesgo. En el caso Stewart v. Elk Valley Coal Corp. (2017), la Corte Suprema confirmó la decisión del tribunal que falló a favor de la empresa por despedir a un trabajador que manejaba un cargador en una mina de carbón, tras un accidente en el que dio positivo por drogas (incluyendo cannabis). El empleado había informado a su empleador de su adicción luego del accidente y alegó que su despido violaba sus derechos bajo la Ley de Derechos Humanos de Alberta, pero la Corte consideró que el empleador había implementado correctamente una política de tolerancia cero en un entorno de trabajo de alto riesgo.

En otro caso, International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1620 v. Lower Churchill Transmission Construction Employers' Association Inc., 2020, el Tribunal de Trabajo de Terranova y Labrador rechazó el despido de un trabajador que había usado cannabis medicinal, argumentando que el uso terapéutico no podía ser motivo de despido si el empleador no demostraba que afectaba su capacidad de realizar el trabajo de manera segura, por tratarse de una conducta discriminatoria contra un empleado en condición de discapacidad. Destacó que en trabajos de alto riesgo los empleadores deben hacer evaluaciones individuales, esto es, caso por caso.

d) Uruguay, primer país que reguló la producción, venta y consumo de la marihuana desde 2013, ha establecido un marco regulatorio sobre el consumo de drogas como el cannabis "en lugares y en ocasión del trabajo" (Decreto n.º 128 de 2016). En el se establece un protocolo de actuación que permite a los empleadores realizar controles aleatorios preventivos y no permite sancion