



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Sanción o despido por justa causa al empleado que se presenta a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas: el caso colombiano en comparado con España y la Comunidad Europea

Fernando Samaca Bautista¹

Resumen

El actual documento genera un análisis socio-jurídico en relación a la constitucionalidad existente en la sanción o despido por justa causa del trabajador que asiste a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. Para el caso, se acude a un análisis comparado con el caso europeo, con particular énfasis en la regulación española, donde a la actualidad se encuentra un panorama de mayor favorabilidad para el trabajador bajo la correspondencia armónica de la situación con el compás de derechos fundamentales, que llevan a la interpretación de un derecho-obligación procedimentalmente mejor definido. Este, se considera que es el horizonte hacia el que en la actualidad avanza Colombia, considerando los más recientes pronunciamientos jurisprudenciales en lo que se han estudiado las consecuencias jurídicas de acudir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, y su justo motivo para sancionar o dar por terminado el contrato de trabajo, por medio de las cuales se fija que la aplicabilidad de la norma se encuentra condicionada en que este comportamiento sea grave, en el entendido que afecte de forma directa el desempeño laboral; aunque, en la aplicabilidad de esta disposición, no resulta claro el alcance que se le asigna al poder sancionador del empleador, para actuar frente a estas situaciones.

¹ Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Artículo presentado como requisito parcial para optar al título de abogado de esta misma universidad. Documento elaborado bajo la dirección del docente titular Ricardo Arturo Ariza López. Correo: fsamaca20@ucatolica.edu.co. Código: 2110620. Cédula de Ciudadanía: 79333225.

Palabras claves: Derechos fundamentales, derechos laborales, responsabilidades del trabajador, consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo, estado de embriaguez, problemas de salud pública.

Abstract

The current document generates a socio-legal analysis in relation to the existing constitutionality in the sanction or dismissal for just cause of the worker who attends his work in a drunken state or under the effect of psychoactive substances. For this case, we turn to an analysis compared to the European case, with particular emphasis on Spanish regulation, where today there is a panorama of greater favorability for the worker under the harmonious correspondence of the situation with the compass of fundamental rights, which lead to the interpretation of a procedurally defined right-obligation. This is considered to be the horizon towards which Colombia is currently moving, considering the most recent jurisprudential pronouncements in which the legal consequences of going to the place of work in a drunken state or under the effect of psychoactive substances have been studied, and it's just reason to sanction or to rescind the employment contract, by means of which it is established that the applicability of the standard is conditioned on this behavior being serious, in the understanding that it directly affects the work performance; although, in the applicability of this provision, it is not clear the scope that is assigned to the sanctioning power of the employer, to act against these situations.

Key words: Fundamental rights, labor rights, responsibilities of the worker, consumption of psychoactive substances at work, drunkenness, public health problems.

Sumario

Introducción. 1. Primera aproximación a las normas laborales aplicables a la circunstancia del trabajador que se presenta drogado o en estado de embriaguez a su trabajo en el caso colombiano. 2. Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con el trabajador que se presenta a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de

sustancias psicoactivas a su lugar de trabajo. 3. España en el tratamiento jurídico-institucional del consumo de alcohol y drogas psicoactivas en el trabajo. 4. La constitucionalidad de la sanción en Colombia al trabajador que se presenta a su puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. 5. El debido proceso en la garantía del empleador hacia el trabajador: lo que señala la jurisprudencia. Conclusiones. Referencias.

Introducción

En Colombia, la normatividad en materia laboral, asigna a las autoridades en la materia a actuar en procura de lograr para el trabajador adecuados espacios con seguridad e higiene laboral, por medio de los cuales se le facilite a este un medio ambiente laboral sano para el desarrollo de la persona y las actividades para las cuales esta se encuentra contratado (Álvarez y Riaño, 2018). Así, se encuentra que la observancia de este propósito, es lo que entre otros factores motiva a las organizaciones a adelantar las denominadas políticas de promoción de la salud en el trabajo (Hernández, Monterrosa y Muñoz, 2017).

Conforme a lo mencionado, se encuentra que son de gran variedad los aspectos sobre los cuales trabajan las organizaciones para lograr esta promoción de la salud laboral, pudiendo contemplar entre estos el caso de la prevención por el consumo de sustancias psicoactivas² y bebidas embriagantes en espacios laborales, y la persuasión para que fuera de estos dicha actividad se realice de manera moderada, toda vez los efectos nocivos claramente conocidos que produce el consumo de drogas psicoactivas y bebidas embriagantes en exceso (Gómez, 2007).

² En el desarrollo del actual documento no se profundiza en la caracterización de los que encierra el concepto de sustancias psicoactivas, también reconocida como SPA. Sin embargo, resulta pertinente señalar que esta es: “toda sustancia que introducida en el organismo por cualquier vía de administración (ingerida, fumada, inhalada, inyectada, entre otras) produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central del individuo, la cual modifica la conciencia, el estado de ánimo o los procesos de pensamiento. Su consumo puede crear consumo problemático o dependencia” (Ministerio de Salud, 2016, p. 1).

Incluso, autores como Enriqueta Ochoa y Agustín Madoz (2008) reconocen que las organizaciones identifican que el consumo de sustancias psicoactivas y bebidas embriagantes por fuera del espacio laboral, puede incidir de manera directa en el desarrollo de la actividad laboral, como sucede en el escenario del trabajador que llega drogado³ o en estado de embriaguez a su trabajo, que como resultado de su comportamiento afecta de manera negativa no solo su productividad, sino también el ambiente laboral; esto, sea por la afectación colectiva del grupo de trabajo ante la disminución de su productividad, o el comportamiento que puede desarrollar el trabajador en este estado con sus compañeros de trabajo.

A primera vista, parece que por las condiciones planteadas debería ser social y legalmente admisible sancionar e incluso despedir con justa causa a un trabajador que permanezca en su lugar de trabajo bajo esta condición, sin embargo, esta percepción se aleja de la realidad del asunto, donde se encuentra que, en Colombia, como en otros países, sea el caso España, en la actualidad desde el ámbito jurídico no es del todo sancionable el trabajador que llegue a su lugar de trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas o el alcohol, al considerar el argumento de la protección fundamental del nicho de privacidad de la persona sobre su conducta social laboral.

Dicho lo anterior, el actual documento parte de esta situación problemática inicial, para encaminar el desarrollo de una investigación por medio de la cual se pretende analizar la justificación jurídica que tiene esta protección constitucional, a tenor de enfrentar ello con los efectos socio-laborales que derivan de un trabajador sometido a sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez, y su influencia en la seguridad de él y los demás trabajadores, el desempeño de la actividad laboral, desde el supuesto de la afectación física y mental propia y de su entorno (Gaitán, Palacio y Montealegre, 2018).

³ Sea pertinente al igual señalar, que en adelante del documento se estará haciendo uso de la alocución “drogado”, como referencia de la persona que se encuentra va el efecto de una sustancia psicoactiva o psicotrópica, que es referenciada comúnmente como droga o narcótico, cuyo consumo se hace con fines diferentes a la medicina curativa o paliativa (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2016).

En su reducción a un problema jurídico, se hace eco de los análisis hechos por los Altos Tribunales al respecto, para establecer a partir de estos, la pregunta de investigación definida para el actual documento. En efecto, la actual investigación pretende dar respuesta desde una perspectiva comparada al interrogante sobre: ¿cómo determinar si existe justa causa en la sanción, o para prescindir de un trabajador que ha consumido sustancias psicoactivas o que se encuentre en estado de embriaguez en horas laborales, sin que ello signifique la vulneración de sus derechos fundamentales?

1. Primera aproximación a las normas laborales aplicables a la circunstancia del trabajador que se presenta drogado o en estado de embriaguez a su trabajo en el caso colombiano

En la revisión del Código Sustantivo del Trabajo [CST], se encuentra una serie de preceptos normativos que de primer plano condición el panorama sancionatorio del trabajador que llegue a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. De manera puntual, el artículo 60, sobre prohibiciones a los trabajadores, señala en su numeral 2 como condición prohibible, “presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”.

Derivado de lo anterior, se puede considerar el efecto que esta situación produce para aplicar alguna de las causales definidas en el artículo 62 de CST sobre terminación del contrato laboral por justa causa, como puede ser la causal 6 sobre “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, la número 11 que dicta “todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento”, por mencionar tan solo un par de las allí indicadas.

Como se ha señalado, pareciera por sentido común considerable que un trabajador fuera sancionado o incluso despedido con justa causa, al presentarse a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el dominio de sustancias psicoactivas, empero, como se ha al igual indicado, en la actualidad ello no puede ser tan evidente, toda vez que en la armonía de la

interpretación de la norma con lo dispuesto en el marco constitucional, se ha fijado que el trabajador no en todo caso, puede ser sancionado o despedido por dicha situación, en atención a la hermenéutica jurídica que subsiste entre las responsabilidades contractuales del trabajador, y los derechos constitucionales fundamentales.

La tarea central de la actual investigación consiste precisamente en dar cuenta y dialogar con el contenido de los argumentos que así fijan este matiz de aplicabilidad de la norma, para lo cual resulta central la revisión jurisprudencial fijada al respecto. Sin embargo, antes de entrar a este asunto en el documento, se precisa como antesala generar un balance sobre lo dispuesto al respecto en el desarrollo de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], y la observancia de estas disposiciones en el orden normativo colombiano.

2. Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con el trabajador que se presenta a su en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas a su lugar de trabajo

La lectura que se puede hacer sobre el tratamiento institucional y de recomendaciones que desprende de la OIT para el tratamiento de las situaciones de trabajadores que llegan a sus lugares de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas psicoactivas, es la de correspondencia con el interés general de la comunidad internacional y sus instituciones, por prevenir temas más gruesos como sucede con el problema global de producción, comercialización y consumo de drogas ilícitas (Pérez, 2009).

La OIT, como parte de la familia institucional de Organización de Naciones Unidas [ONU], de la cual son a su vez parte otras instancias como la Organización Mundial de la Salud [OMS], concuerda sus recomendaciones con las estrategias de política acordadas por esta Organización, en lo que corresponde con su interés de, entre otras medidas, reducción de la demanda, promoción de hábitos de vida saludable y, prevención del consumo de alcohol y drogas psicoactivas a temprana edad (Gómez, et al., 2002).

En lo que corresponde a la temática puntual del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, desde la perspectiva de la OIT, resulta fundamental hacer referencia a los “Principios rectores para pruebas destinadas a detectar el consumo de alcohol y drogas en el trabajo” formulados en 1993 con el objeto de recomendar el procedimiento a seguir en la realización de test sobre consumo, justificativa a su vez de las tituladas por la OIT “Recomendaciones prácticas de la OIT sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el trabajo”, emitidas en 1995, como lo expone Juan Fernández (2014).

En relación a este último documento en mención, se puede reconocer en este la base del repertorio de recomendaciones que en la actualidad son indicadas por la OIT para el tratamiento de la problemática en cuestión, al que se suman entre otros el “Anexo sobre Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo” de 1996 y la guía “Problemas de alcohol y drogas en el trabajo. El cambio a la prevención. Guía: abuso de drogas, alcoholismo, salud ocupacional, política de personal” de 2003 (Fernández, 2014). Los objetivos generales de este repertorio son los de:

- a)* proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores;
- b)* prevenir los accidentes;
- c)* aumentar la productividad y eficacia en las empresas;
- d)* promover la actuación local, regional y nacional para reducir el abuso de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo;
- e)* iniciar y apoyar programas en los lugares de trabajo para asistir a quienes experimentan problemas relacionados con el alcohol o las drogas y para determinar las condiciones de trabajo que exponen a los trabajadores a un riesgo más elevado de tener estos problemas;

f) establecer un marco administrativo, jurídico y educativo que permita concebir y aplicar medidas preventivas y de tratamiento en relación con los problemas de alcohol y drogas, sin olvidar las disposiciones para proteger la confidencialidad a la que tienen derecho los trabajadores, así como su intimidad y su dignidad;

g) promover la consulta y la cooperación entre los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus representantes, asesorados por el personal de seguridad, el personal de salud del trabajo y los especialistas en problemas de alcohol y drogas. (OIT, 1996, p. 1)

Sin la pretensión de que estas se conviertan en una directriz de política por la cual se reemplacen otras normas internacionales o las disposiciones normativas domésticas, el repertorio de recomendaciones se constituye ese primer paso para que los Estados partícipes se dieran a la observación y discusión dentro y fuera de estos de la problemática comentada, siendo en este sentido este instrumento de política, parte primaria del replanteamiento de la sanción social y jurídica al trabajador que llegaba a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas (OMS, 2010).

Como se verá más adelante, es hasta lo más recientemente que Colombia asumió vía Corte Constitucional, una posición más afín a lo conceptuado por organizaciones como la OIT o la OMS, diferente a lo que sucedió en otras latitudes del mundo, como Europa, donde el trabajo jurídico-institucional ha ido casi en los mismos tiempos de estas organizaciones internacionales, tal y como sucede en el caso español para el cual se quiere generar una revisión del desarrollo y estado actual de la cuestión estudiada, con el fin de equiparar y luego analizar el horizonte de mejora sobre la materia en el caso colombiano.

3. España en el tratamiento jurídico-institucional del consumo de alcohol y drogas psicoactivas en el trabajo

Como se ha indicado, la posición asumida por el Estado español en lo que corresponde al tratamiento de las implicaciones jurídicas que tiene en su jurisdicción el que un trabajador

llegue a su lugar de trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, desprende del reconocimiento de las disposiciones en la materia emitidas en el seno de la Unión Europea y sus instituciones parte, a las cuales debe adherir en atención a sus obligaciones como Estado parte de la Unión (Benavides, et al., 2013).

En la revisión entonces de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico europeo sobre el tratamiento jurídico que se debe dar a la situación de análisis en el documento, se identifica en principio las directrices encaminadas a promoción de la seguridad y salud en el espacio de trabajo, dando para el caso mención a la Directiva 89/391 de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, definiendo para el caso un umbral de mínimos a seguir por las organizaciones en el espacio europeo, entre las cuales se encuentran las encaminadas a la promoción de entornos laborales saludables (Camas, 2003).

Para el caso, en la Directiva en comento se encuentran definidos una serie de principios mínimos de aplicabilidad para el desarrollo de un debido proceso en el análisis disciplinario de las conductas de trabajadores sobre quienes se presume la presentación o consumo en el lugar de trabajo de bebidas alcohólicas o narcóticos (Poquet, 2017), fijando entre otros elementos, el estándar de aplicación de los test de drogas y alcohol (también conocidos como test de despistaje) a los trabajadores sobre los cuales se presume esta condición de consumo en el entorno laboral (Otero, 2011).

A propósito de la dirección que en la actualidad toma este tema en la normatividad colombiana, se encuentra que dentro de la aplicación de estos test, la comunidad europea a definido necesaria la observancia de otros preceptos normativos que van mas de la mano con el respeto de la dignidad del trabajador (Herrero y López, 2014), siendo estos los de: la Carta Europea de los Derechos Fundamentales de 2000, el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1980, la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo sobre Protección de Datos, y la Recomendación R (97) 5, del Comité de Ministros del Consejo de Europa (Fernández, 2014).

En la lectura armónica de estas normas, la realidad ha llevado a considerar admisible la aplicabilidad de los test en mención, cuando se encuentre que la misma, más que ser un

mecanismo de intromisión del empleador en la vida del trabajador, al amparo de su rol de poder, es un mecanismo expedito para proteger el desarrollo de una actividad laboral bajo las circunstancias de que el trabajador puede ver afectada el desarrollo de su función, afectando a terceros dentro y fuera de la organización. Juan Fernández (2014) trae a colación un caso sucedido en Suecia, en el cual:

El Tribunal (Supremo) Laboral sueco entendió que el trabajador estaba obligado a participar en el test de drogas, pero no en el de alcohol, pues, en ausencia de normativa específica en la materia, estos test pueden formar parte del derecho de la compañía a organizar el trabajo de acuerdo con cuanto contempla el convenio colectivo; más aún cuando la central nuclear estaba sujeta a exigencias muy estrictas de seguridad y existía gran interés empresarial y social en mantener un ambiente laboral libre de drogas. En su decisión, el TEDH declara que la solicitud es inadmisibile al amparo de cuanto prevé el art. 8 del Convenio, pues aun cuando la obligación del empleado a someterse a test de drogas no deriva de la norma, el derecho del empresario a dirigir y ordenar el trabajo constituye un principio comúnmente aceptado en el mercado laboral, y así es reconocido por el Tribunal (Supremo) sueco. Aunque la obligación de someterse a un test de drogas podría ser valorada como una intromisión en la integridad del trabajador, estaba justificada por las circunstancias presentes en el caso: las consideraciones operativas de la central relacionadas con la seguridad pública, así como la protección de los derechos y libertades de otros, en particular de los compañeros, justificaban la medida de control en cuestión. (p. 30)

Dicho lo anterior, se puede reconocer un primer panorama de aproximación al caso español, en el cual, al amparo de lo ya fijado en la justicia comunitaria del espacio europeo, se ha apelado a la protección de la privacidad e intimidad del trabajador siempre y cuando el consumo de drogas o alcohol, y el desarrollo de actividades laborales bajo el efecto de estas, no afecte a terceros sea dentro y fuera de la organización; afectación que pueda ser vista en términos de la repercusión negativa en la productividad fáctica de sus compañeros de trabajo, o de personas fuera de la organización que vean amenazados sus derechos y libertades por el comportamiento de consumo del trabajador.

Al amparo de esta delimitación, y haciendo la salvedad que las disposiciones mencionadas sobre el caso Europeo son en todo caso de subsidiariedad y complementariedad frente a las disposiciones domésticas, lo que se encuentra en el caso de España, es el panorama de unas Provincias que han avanzado más que otras en la regulación y medidas de repercusión disciplinaria a tener con los trabajadores que consuman drogas o alcohol o que se presenten a su sitio de trabajo bajo el efectos de estas. Sin embargo, en el agregado, Juan Fernández (2014) establece que

Un análisis sobre el contenido de tales referentes regionales de carácter fundamental en la materia analizada permite aludir a tres aspectos comunes a todos ellos: las limitaciones en la venta/consumo de alcohol en los centros de trabajo, el impulso de programas específicos sobre prevención, asistencia y/o reinserción laboral del drogodependiente (excepto Galicia y Murcia) y el fomento de programas de información y formación sobre drogas en el ámbito laboral (menos Cataluña, País Vasco y Cantabria). (p. 49)

En todo caso, esta actualidad de regulación apela al reconocimiento de la Ley 21 de 1992 sobre industria, que marca un primer ámbito de regulación sobre salud y seguridad en el trabajo, como también, y de manera más reciente en la expedición, a la Ley 23 de 2015 o Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos artículos 1.2. 2, 4, 5 y siguientes, encamina un escenario más claro de cuando es posible sancionar al trabajador, o cuando se debe respetar su fuero de intimidad y privacidad. Frente a la sanción y no sanción, un doble panorama en este orden:

El derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleado, en este caso por razón de salud si hubiera desarrollado una patología adictiva; incluso si pudiera ser calificado como discapacitado siempre que se hallare en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo en cuestión [arts. 4.2. c) y 17]

(...) la obligación de contribuir a la mejora de la productividad, perturbada cuando alguien, por la ingesta de estas sustancias, no puede acceder a la normal realización de sus funciones o ha de abandonarlas por propia iniciativa o a instancias de su superior; también cuando tal estado es causa de accidentes o incidentes que impiden la normalidad

en el curso de las tareas; por último, si lleva al absentismo o a un presentismo improductivo [art. 5 e)] (Fernández, 2014, pp. 55-56)

Así las cosas, se puede indicar que en España y la Comunidad Europea, la protección o sanción del trabajador que consume o se presente a su lugar de trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, se establece de acuerdo al grado de afectación sobre terceros que genera su comportamiento, de manera que, es posible considerar una sanción al trabajador por lo anterior, siempre y cuando se compruebe su afectación de la productividad o a personas fuera del entorno organizacional (Miñarro, 2016).

Sin embargo, se debe considerar sobre este panorama algo permisivo, una tesis jurídica que en lo más reciente ha reforzado esta situación para el trabajador, en lo que corresponde al tratamiento de la adicción alcohólica o drogodependiente a título de enfermedad, surgiendo en el debate posiciones que incluso han presentado el despido por embriaguez como una forma de discriminación; sobre esto, Raquel Poquet (2017) presenta jurisprudencia del Tribunal Supremo de Cataluña, cuya lectura jurídica conduce a declarar la nulidad del despido.

El debate en la actualidad, aunque aún no resuelto, se encuentra más inclinado a considerar la posición del Tribunal Supremo de España que, en lectura del artículo 14 de la Constitución española sobre formas de discriminación, no admite el trato disciplinante sobre el trabajador en estado de embriaguez o drogodependencia como una forma de discriminación, aunque sí, en reconocimiento del alcoholismo o la drogodependencia, acepta de manera tajante la improcedencia (no nulidad), del despido por esta situación (Poquet, 2017), siendo este un aspecto que complementa lo ya mencionado sobre el marco procedimental disciplinario del trabajador alcohólico o drogodependiente en España.

Corresponde en lo que sigue, revisar la actualidad del caso colombiano en la materia, y los argumentos similares que sobre el asunto ha venido aplicando la jurisprudencia, con el fin de contrastar la dimensión de permisividad y sanción que se admite para el caso entre el derecho español y el colombiano. Será entonces importante en lo que sigue, presentar las dimensiones del tratamiento jurídico de la situación en el derecho doméstico colombiano, de

manera que las reflexiones que deje su estudio, puedan ser analizadas en función de lo ya indicado en el caso del derecho español.

4. La constitucionalidad de la sanción en Colombia al trabajador que se presenta a su puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas

Tal y como se mencionó en la primera parte del actual documento, a partir de lo señalado en artículo 62 CST en parte de sus numerales comentados, se puede inferir a primer plano la procedencia y legalidad de la sanción, e incluso despido por justa causa, del trabajador que se presente a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, o que en su defecto haga consumo de estos en el lugar de trabajo sin consentimiento de sus empleadores (Marcucci, 2005).

Lo anterior, se asume en atención a lo que podría ser el sentido común de las cosas; no obstante, y como se pretende desglosar en lo que resta del documento, esta facultad atribuible a los empleadores no debe ser interpretada en sentido abstracto, pues, en el caso colombiano, últimamente, y esto en lectura de pronunciamientos jurisprudenciales en la materia, se ha matizado esta interpretación en correspondencia con lo que ya se observa es el panorama global de tratamiento de esta problemática, y los fundamentos de derecho que sobre ello se esgrimen (Sanabria, 2014).

Por lo anterior, parte de la tarea a desarrollar en lo que sigue del documento, corresponde con precisar sobre el alcance de tal prohibición a la luz del ordenamiento constitucional doméstico, aunque antes de entrar a ello, conviene dar en principio una mirada a la regulación del consumo de drogas en Colombia, donde resulta fundamental dar mención al Acto Legislativo 02 de 2009, por el cual básicamente se establece que el porte y el consumo de sustancias estupefacientes o sicotrópicas está prohibido, salvo prescripción médica (Aristizábal, 2010).

Sobre lo anterior, sea importante resaltar que la norma genera una prohibición sobre el porte y consumo de estupefacientes, que en ningún caso debe ser entendida a título de penalización, puesto que, como el mismo Acto Legislativo lo indica, este convoca al tratamiento sanitario que corresponde al Estado para dar al consumidor y en general al consumo, bajo el que se supone un tratamiento de problema de salud pública (Pérez, Vizcaíno y Tirado, 2015).

Este elemento al igual se resalta en Sentencia C-574 de 2011, por medio de la cual se realiza el análisis de constitucionalidad de la norma antes mencionada, y en la que -aunque de fondo de la Sentencia la Corte Constitucional se declare inhibida de pronunciarse por ineptitud de la demanda-, el Alto Tribunal reitera el carácter preventivo y pedagógico que debe tener la sanción administrativa para con el consumidor; pedagógica por demás, en atención a la reiterada posición asumida por este Alto Tribunal Constitucional, en el sentido de que a nadie se puede obligar a tomar un tratamiento contra una drogodependencia.

Así las cosas, desde la lectura sancionatoria de la conducta, se podría establecer la observación más de problemática sobre el consumo de drogas a título de problema de salud pública, extendida al caso del trabajador, de salud laboral, se orienta en este sentido al tratamiento en correspondencia para el trabajador que bajo el efecto de estas se presente a su lugar de trabajo; diferente es en todo caso, la situación en la que comercializara sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo, estas últimas, sin permiso de su empleador, que a todas luces conduce no solo a la infracción laboral, sino incluso, en el caso de narcóticos, a la penal (Téllez, 2017).

Una lectura comparada con el caso español y lo dictado por la OIT, permite determinar una sintonía normativa en la vía de reconocer la drogadicción y el alcoholismo como un problema sanitario, aunque, tanto en lo sugerido por la OIT como en el caso español, se hace más evidente el trato de situación de enfermedad que se le puede dar al trabajador que llega a su trabajo, o ingiere en esta bebidas alcohólicas o drogodependientes, donde en efecto a la actualidad es improcedente como se ha dicho su sanción, cuando esta situación se produce sin afectar su negativamente su desempeño laboral.

Se plantean entonces estos casos hipotéticos: el trabajador que es contratado siendo ya drogadicto o alcohólico, el trabajador que no siendo contratado así, adquiere esta condición en desarrollo de su trabajo, por factores asociados al estrés laboral, o de su entorno personal, el trabajador que llega drogado o alcoholizado a su trabajo, o que toma esta condición estando desarrollando su trabajo. En todos los anteriores, en el contexto laboral español, es improcedente su sanción (Infante, et al., 2003), en la medida que su conducta no afecte su labor; ahora, ¿sucede lo mismo en el caso colombiano?

Como se ha manifestado desde la introducción del actual documento, se considera que el panorama en Colombia ha ido cambiando a favor del trabajador, en apreciación de los pronunciamientos jurisprudenciales, sobre todo, de la Corte Constitucional en la materia, sin embargo, merece la respuesta, un análisis más de fondo sobre el panorama disciplinante del trabajador en esta condición, considerando clave para ello, la revisión de la situación en clave de la garantía del debido proceso, que es el ámbito que se aborda en la siguiente sección del documento.

En la lectura entonces de la constitucionalidad en la sanción o despido trabajador que se presenta a su puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, se puede considerar un primer plano de tratamiento de salud pública de la conducta en general de la drogadicción, que en teoría podría ser extendido a la conducta del trabajador; ahora, para reconocer ello, es necesario revisar sobre cuál línea argumentativa se ha generado la jurisprudencia en la materia, siendo ello sobre lo que se ahonda a continuación.

5. El debido proceso en la garantía del empleador hacia el trabajador: lo que señala la jurisprudencia

Hasta hace muy poco, se podría ver reiterada en la jurisprudencia, sobre todo en la de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la tesis abstracta en relación el consumo no autorizado de alcohol en el lugar de trabajo, el consumo de sustancias psicoactivas, o presentarse al puesto de trabajo bajo el efecto de las anteriores, por la cual se sostenía que

ello consumía una violación grave a las obligaciones y prohibiciones del trabajador, posibilitando en efecto, la terminación del contrato por justa causa. Esta posición se hace evidente en Sentencias tales como la 38381 de 2014, por medio de la cual este Alto Tribunal expresa:

Respecto de la gravedad del hecho de que un trabajador se presente al trabajo en estado de embriaguez, vale la pena advertir que, en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, el Código Sustantivo del Trabajo presume que, de por sí, ese tipo de comportamiento resulta contrario al recto desempeño de las obligaciones laborales, pues lo consigna expresamente como una «prohibición a los trabajadores», en el numeral 2 del artículo 60. Esta Sala de la Corte ha explicado, por su parte, que esa limitación tiene su razón de ser en la preservación de bienes jurídicos de significativa importancia, como la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa. En la sentencia CSJ SL 3 oct. 2006, rad. 27762, se adoctrinó al respecto:

“Conforme a lo expuesto en la sentencia citada por el Tribunal, la expresa prohibición del numeral 2o del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de presentarse el trabajador a su lugar de labor en estado de embriaguez, tiene su verdadero fundamento, como así lo ha entendido la jurisprudencia, en la exigencia del legislador al trabajador de "prestar el servicio en condiciones aptas que reflejen el pleno uso de sus facultades psíquicas, intelectivas, físicas, sin que factores imputables a su propia conducta alteren, aminoren o enerven su normal capacidad de trabajo”. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 38381, 2014)

En este orden de ideas, se sustentaba que presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas podría constituir una justa causa en el despido, al configurarse lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del CST sobre los elementos justificativos del despido por justa causa; recordando como ya se ha citado, que este señala en lo preciso constitutiva del despido por justa causa, cualquier violación a las obligaciones o prohibiciones asignadas al trabajador, pudiendo incluso el empleador, hacer la prueba en el lugar de trabajo, sin que esto signifique un elemento invasivo de la privacidad del trabajador (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 38381, 2014).

Este primer plano expositivo de la regulación de la conducta del drogadicto o alcohólico en el trabajo, de plano escapa de similitud alguna con el contenido de lo dispuesto al respecto por parte de la OIT y el ordenamiento jurídico español; cuestión que de entrada no es positivo o negativo, sin tener un análisis de constitucionalidad de la medida, que es lo que recientemente sucede en el caso colombiano que, como en el caso español, en atención a lo dictado en la Norma Superior, conduce a señalar que es necesario limitar e incluso desvirtuar el escenario sancionador de la conducta por las razones que en adelante se explica.

Se ha visto como en el caso español, tomó forma la decisión con sujeción a la comprensión de un panorama disciplinante, nada acorde con el tratamiento jurídico-social que se debe dar a la situación de consumo, siendo ello lo que en efecto se ha ido transformando en lo más reciente en Colombia donde, el Tribunal Constitucional, en fijación a este precepto no sancionatorio que debe recaer sobre el consumidor, sino como se ha dicho, más pedagógico y preventivo, llevando entonces al reconocimiento del consumo, no en sí, una contravención social, sino más bien una enfermedad:

(...) la adicción a sustancias psicoactivas es una enfermedad que afecta la salud mental de las personas, la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional han reconocido que dentro del ámbito de protección del derecho a la salud, se debe incluir la garantía de acceso a tratamientos integrales para los sujetos que padecen afectaciones psicológicas, e incluso físicas, derivadas del consumo de este tipo de sustancias. Adicionalmente, en el año 2012, el Legislador, a través de la Ley 1566, reconoció que el consumo, abuso y adicción de estas sustancias “es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos y por lo tanto, el abuso y la adicción deberán ser tratados como una enfermedad que requiere atención integral por parte del Estado”. (Corte Constitucional, T-153, 2014)

Incluso sea pertinente para el actual documento, recoger de la Sentencia citada, la aclaración que generan acudiendo a su vez a la Sentencia T-094 de esta misma Corporación, en la que se aclara: “el consumo de drogas tiene distintos niveles y no en todos los casos es posible hablar de adicción severa” (Corte Constitucional, T-094, 2011), elemento relevante para efectos de aclarar que no todo consumo es una enfermedad, y en consecuencia, que no todo consumo, incluyendo la del trabajador, se deba tratar en este sentido.

Para el actual documento, es relevante este elemento, y esto volviendo al caso español, donde se encuentra una mayor insistencia sobre el contemplativo de la enfermedad en el consumo. Dicho lo anterior, en el caso español se tiende a cubrir el consumo bajo la tutela de la enfermedad, por lo cual, y traslapando la situación al caso colombiano, sería interesante que, en atención también al reconocimiento del debido proceso, tomara relevancia en el estudio de la sanción sobre el trabajador, no solo el consumo en sí, sino también si ello se trata de una acción enmarcada dentro de una enfermedad de adicción, o es meramente esporádico.

La cuestión de lo esporádico y no adictivo en el consumo, puede cambiar totalmente los matices planteados sobre la sanción, con atención a lo dicho en el caso español, y la revisión de la situación en el panorama colombiano, siendo entonces la revisión de si este factor es tenido en cuenta, parte de lo que se entraría a analizar en el estudio del caso colombiano. Sin embargo, y como se explica en lo que resta del documento, este es un aspecto más que se debe sumar a los limitantes actuales de la norma, sin negar que se han generado avances en términos de un mejor direccionamiento del debate.

Como se ha mencionado, esta es una situación que de manera más reciente se ha visto condicionada por el Alto Tribunal Constitucional, al afirmar que la prohibición emanada del numeral 2 del artículo 60 del CST, solo es aplicable en el caso que se considere que la condición de embriaguez o estado de drogado, afecta de directa el desempeño laboral del trabajador; para esta Corporación, al ser el alcoholismo o la drogadicción un problema de salud, en atención a los derechos fundamentales de la igualdad y el trabajo, cuestionar este estado en el trabajador sin que exista afectación de su productividad, vulnera el reconocimiento de estos derechos:

(...) en ciertos casos el consumo de sustancias psicoactivas puede no afectar la seguridad de los trabajadores ni el desempeño de la actividad laboral. Respecto de ellos, la prohibición del consumo de sustancias psicoactivas no cumpliría uno de los límites del poder disciplinario del empleador, a saber: la relación directa con el trabajo. Con base en este razonamiento, concluyó la Corte que la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo resulta demasiado amplia, por lo que resultaba necesario restringir su alcance para no afectar de manera injustificada la autonomía

individual de los trabajadores. Por ello, concluyó que la exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición prevista en la norma mencionada con el buen desempeño de la labor contratada, reconociendo que la prohibición no recae sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor contratada. (Corte Constitucional, C-636, 2016)

Con base en lo que explica el Alto Tribunal, se puede reconocer en tanto la existencia de una condicionalidad en la aplicabilidad de la norma sobre el trabajador, siempre que, su estado, no afecte la labor para la cual ha sido contratada. Sea relevante mencionar que queda de otra parte fijado para el empleador, la advertencia por la cual se dispone 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” (Corte Constitucional, C-636, 2016).

Sobre este particular, y en reconocimiento entonces de la garantía del debido proceso, señala el Alto Tribunal Constitucional que, “el trabajador debe tener la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa con relación a la circunstancia alegada por su empleador” (Corte Constitucional, Sentencia C-636 de 2016, Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo), razón por la cual se puede afirmar que el trabajador se encontraría bajo este condicionamiento procesalmente habilitado, para presentar argumentos y pruebas por las cuales justifique que acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, no afecta el desarrollo de su actividad productiva.

En suma, esto lleva entonces un panorama de delimitada aplicabilidad de la prohibición hacia el trabajador para que este se presente a su trabajo en condiciones de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, condicionado al hecho que la prohibición es ajustada a derecho, en la medida que se encuentre que dicho estado afecta el comportamiento productivo en su lugar de trabajo, sin embargo, en la tesis que sostiene la Corte Constitucional, se perciben ciertos vacíos legales, que incluso son señalados en el salvamento del voto hecho en esta Sentencia por el Magistrado Jorge Iván Palacio, quien señala:

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

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

Lo anterior conlleva a que la amplitud, de la norma cuestionada en este juicio de constitucionalidad, no haya sido del todo superada. (Corte Constitucional, C-636, 2016)

En efecto, se comparte lo dispuesto por el Magistrado en este salvamento de voto, al considerar que, si bien es importante esta delimitación de la norma en cuestión al amparo de la constitucionalidad de esta, la Sentencia debió ir más allá reconociendo de manera directa que existen falencias en su armónica aplicación constitucional, y en consecuencia instando al legislativo a reglar el asunto. Para el caso, puede ser un buen punto de partida los ejemplos de restricción planteados en el salvamento, para que el legislativo discuta entre otras cuestiones las referentes a en qué situaciones ocupacionales, resulta del todo aplicable la prohibición, que incluso son aún más precisadas en el salvamento de voto en comentario:

En tal sentido, no se abordaron las características particulares que una situación de estas podría presentar. Ya que, además de las reglas generales de derecho a la defensa y debido proceso que todo empleado detenta, en estos casos se debería analizar si: i) se establecen

unas determinantes que permitan precisar en qué casos se está ante un consumo grave; ii) se requiere apoyo de personal médico, sanitario o terapéutico, que aporte un concepto particular sobre el caso; iii) se debe generar la existencia de un trato diferenciado, en caso de estar ante una persona que sea farmacodependiente o alcohólica; iv) existe estabilidad laboral reforzada cuando se está ante una persona que sufra de una patología derivada de su consumo, abuso o adicción de sustancias psicoactivas, en el entendido de que se está frente a alguien que padece de una enfermedad común y; v) se requeriría en algún caso de autorización por parte del Ministerio del Trabajo para proceder al despido. (Corte Constitucional, C-636, 2016)

Sería entonces pertinente, a la luz del vacío legal identificado por el Magistrado, que el legislativo e incluso las autoridades administrativas en la materia, sea el caso el Ministerio del Trabajo o el Ministerio de Salud, tomaran mencionadas situaciones de análisis planteadas y emitieran algún tipo de regulación al respecto. Para esto, como recomendación central del actual documento, se invita a observar casos como el de Comunidad Europea o España, que como se expuso en el actual documento tienen un acervo de insumos normativos que bien pueden alimentar la regulación faltante sobre el tema en el país.

Finalmente, se hace una acotada mención al caso del trabajador o funcionario público, cuya ámbito regulatorio de su relación contractual con el estado se define en el Código Disciplinario Único, o Ley 1952 de 2019, la cual en el espectro de faltas relacionadas con el servicio o la función pública, estima como una de estas: “consumir, en el sitio de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes” (Congreso de la República, Ley 1952, 2019, artículo 55, numeral 2).

Lo dispuesto en la norma, en efecto bien podría ser objeto de revisión a la luz de lo comentado sobre este fenómeno, en la medida que, conforme a lo definido en la jurisprudencia, no se podría de entrada establecer que el consumo o asistencia al trabajo de bebidas embriagantes o narcóticos, pueda ser susceptible a ser considerada una falta; bien se podría entrar a evaluar, al igual que como se formula en el caso del CST, la actualización normativa en la vía de ajustar el estado actual de la cuestión sobre el consumo o asistencia al

trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de narcóticos, a su condición de relación con un problema de adicción, y en tanto de salud.

Conclusiones

Conforme a la exposición hecha sobre el panorama de sanción sobre el trabajador que se presenta a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, se encuentra que este en lo más reciente ha acudido a un escenario de condicionalidad en la prohibición, justificado en lo que para la Corte Constitucional es la armonía de esta norma con el ordenamiento constitucional derivado de la Constitución de 1991, saliendo avante en tanto, reconocimientos fundamentales como el no trato discriminatorio y el respeto por el fuero íntimo de la persona.

Al respecto, reconoce el Alto Tribunal que el reconocimiento de esta prohibición se debe encontrar justificada por la afectación que produce el que el trabajador se encuentre bajo el estado de alicoramiento o el efecto de sustancias psicoactivas. En todo caso, la posición del Alto Tribunal, contraria a la lectura exegética que ha hecho la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral, se sustenta entre otras cosas en la lectura que jurídicamente se tiene sobre el consumo de narcóticos y alcohol, cuyos excesos y dependencia corresponden a un problema de salud pública.

Al revisar lo que sucede sobre el caso objeto de estudio en otras latitudes del globo, se encuentra que Europa ha desarrollado una posición que se puede considerar más progresista en la materia, al encontrar fijados unos criterios de delimitación de la prohibición que expresamente pasan por el reconocimiento de distintos tratados referentes a la protección de los derechos más fundamentales de las personas; en este caso la intimidad del trabajador, y su derecho a que su fuero no se vea vulnerado si lo que está haciendo no afecta su productividad o afecta a terceros.

En atención al caso europeo y en especial, al español estudiado en el actual documento, se debe rescatar el carácter hermenéutico y regulatorio que se ha fijado en su legislación para

reglar entre otros aspectos, los criterios de aplicación de pruebas cuando corresponda el caso. Al respecto, sirva mencionar que en la actualidad en la normatividad nacional no se puede reconocer por ejemplo con claridad la potestad del empleador para aplicar estas pruebas, pues la Sala Laboral de la Corte Suprema es más amplia en la manera como se puede determinar el estado de embriaguez y sus efectos disciplinarios, en contravía a una Corte Constitucional que, en términos procesales, ha colocado más restricciones al empleador.

Este y otros aspectos, son los que a la final llevan a sostener la existencia de vacíos legales en la aplicación de la norma, tanto para el trabajador privado como el servidor público, y es allí donde se invita al legislador o al Gobierno Nacional a través de sus autoridades encargadas del tema, a expedir una normatividad más clara en la materia. Para ello, se propone acoger el salvamento de voto del Magistrado Jorge Iván Palacio en Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional, quien expone los que podrían ser unos considerandos a seguir en la mejora normativa sobre el asunto en cuestión.

Reproduciendo lo allí definido, se propone entonces que la prohibición sea aplicable, y en consecuencia determinante de la sanción, considerando incluso su justa causa en el despido si: el trabajo es de alto riesgo; el consumo conduce a circunstancias negativas laborales; afecta a terceros dentro y fuera de la organización o, como se reconoce en ya en la Sentencia, afecta negativamente la productividad del trabajador. De otra parte, si el consumo se denota como parte de un problema de salud del trabajador, en atención al debido proceso y otros preceptos constitucionales, se considera necesario no solo que se restrinja la causal como sanción y justa causa de despido, sino que también el trabajador cuente con el derecho de actuar frente a esta como una enfermedad común.

Entre otros aspectos, se debe hacer eco de la protección que debe tener el trabajador frente a la sanción o el despido, ya que esta es una situación que no solo deriva en la afectación de su salud física, sino también en la relación que tiene su comportamiento de consumo con su estabilidad emocional ante el rechazo o intimidación socio-laboral de sanción y despido. Se debe para el caso verificar además psicológicamente sus demás relaciones interpersonales, inclusive, no descartar que su consumo sea efecto de una enfermedad laboral por situaciones como el estrés laboral, lo cual debería llevar en igual sentido a que esta sea calificada así por la ARL.

Resulta entonces así paradójico que, esta situación, planteada por sentido común en la parte introductoria del documento admisible de sanción e incluso justificable en el despido, lleve a situaciones por el contrario de protección hacia el trabajador como las consignadas en párrafos anteriores. Y no es mínimo el debate, pues en la actualidad, son diversos los elementos de discusión que subsisten desde distintas disciplinas, al respecto de esta protección constitucional que se debe asignar al trabajador que, en perspectiva comparada con lo que sucede en otras latitudes, caso Europa y de esta España, se puede presumir es aún más ajustado a derecho en la claridad de su regulación.

Referencias

- Álvarez, S. H., & Riaño, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-21.
- Aristizábal, M. (2010). Una Constitución, veintinueve reformas. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 4(2), 95-126.
- Benavides, F. G., Ruiz, N., Delclós, J., & Domingo, A. (2013). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 27(3), 248-253.
- Camas, F. (2003). *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2016). *Guía (programa) de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas*. Bogotá: DNP.
- Fernández, J. (2014). *Informe ejecutivo sobre consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral*. León: Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE].
- Gaitán, J. A., Palacio, L., & Montealegre, D. C. (2018). Derechos fundamentales de los trabajadores en relación con el despido con justa causa por estado de embriaguez. *Perspectivas*, (9), 28-36.

- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113.
- Gómez, M. T., Del Rio, M., & Álvarez, F. J. (2002). Alcohol y accidentes laborales en España: revisión bibliográfica, 1995-2001. *Trastornos Adictivos*, 4(4), 244-255.
- Hernández, H., Monterrosa, F., & Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, (28), 35-42.
- Herrero, M., & López, Á. A. (2014). Consumo de alcohol en trabajadores españoles del sector servicios: variables sociodemográficas y laborales implicadas. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 158-163.
- Infante, C., Barrio, G., & Martín, E. (2003). Tendencias, características y problemas asociados al consumo de drogas recreativas en España. *Adicciones*, 15(5), 77-96.
- Marcucci, C. R. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Miñarro, M. (2016). El modelo regulador de las adicciones en los ambientes de trabajo en España: contradicciones y propuestas de cambio. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (134), 107-128.
- Ministerio de Salud. (2016). *Abecé de la prevención y atención al consumo de sustancias psicoactivas*. Bogotá: Ministerio de Salud.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996). *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Estrategias para reducir el uso nocivo del alcohol. Proyecto de estrategia mundial: informe de la Secretaría* Ginebra: OMS.
- Otero, C. (2011). Drogodependencias en el lugar de trabajo: pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 145-172.

- Pérez, B. (2009). El sistema internacional de fiscalización de drogas: un estado de cosas para cambiar. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(2), 153-188.
- Pérez, B., Vizcaíno, A., & Tirado, M. (2015). *Las drogas: políticas nacionales e internacionales de control. Una introducción crítica*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Poquet, R. (2017). ¿Es válido el despido efectuado a un trabajador que padece alcoholismo? *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(2), 1-24.
- Sanabria, L. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional* (Artículo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Téllez, C. N. (2017). *Regulación y perspectivas en América Latina sobre el uso del cannabis con fines medicinales* (Artículo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de abogada). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Normatividad

Constitución Política de Colombia. (1991).

Congreso de la República. (5 de agosto de 1950). Ley 2663. Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial: 27.407.

Congreso de la República. (21 de diciembre de 2009). Acto Legislativo 2. Por el cual se reforma el artículo 49 de la Constitución Política. Diario Oficial: 47.570.

Congreso de la República. (28 de enero de 2019). Ley 1952. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones

de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario. Diario Oficial: 50.850 .

Jurisprudencia

Corte Constitucional. (22 de febrero de 2011). Sentencia T-094. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez. Referencia: Expedientes T-2736644, T-2792095 y T-2805294.

Corte Constitucional. (22 de julio de 2011). Sentencia C-574. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez. Referencia: Expediente D-8371.

Corte Constitucional. (13 de marzo de 2014). Sentencia T-153. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo. Referencia: Expediente T-4.121.064

Corte Constitucional. (17 de noviembre de 2016). Sentencia C-636. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo. Referencia: Expediente D-11355.

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (18 de junio de 2014). Sentencia 38381. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Número de Providencia: SL8002-2014.