

**Análisis jurisprudencial sobre los alcances y limitaciones de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes**

**Trabajo de grado para optar por el título de Abogada**

**Daniela Valencia Zapata**

**Asesor  
Sebastián Marín  
Abogado, Especialista en Derecho Laboral**

**Corporación Universitaria Lasallista  
Facultad de Ciencias Sociales y Educación  
Programa de Derecho  
Caldas – Antioquia  
2019**

## Contenido

	Pág.
<b><i>Introducción</i></b> .....	<b>10</b>
<b><i>Objetivos</i></b> .....	<b>15</b>
<b>Objetivo general</b> .....	<b>15</b>
<b>Objetivos específicos</b> .....	<b>15</b>
<b><i>Marco teórico</i></b> .....	<b>16</b>
<b>Alcohol, alcoholismo y drogas</b> .....	<b>16</b>
<b>Consumo de sustancias y adicción</b> .....	<b>20</b>
<b>Políticas frente al consumo de sustancias psicoactivas</b> .....	<b>24</b>
Ley 30 de 1986, Estatuto Nacional de Estupefacientes .....	24
Decreto 3788 de 1986.....	25
Sentencia C-221 de 1994 .....	25
Decreto 1108 de 1994.....	26
Ley 599 de 2000, Código Penal .....	26
Política Nacional para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas ....	27
Ley 1566 de 2012 .....	27
<b><i>Discusión y desarrollo de objetivos</i></b> .....	<b>29</b>
<b>I. Efectos del poder disciplinario del empleador frente al establecimiento de prohibiciones a los trabajadores</b> .....	<b>29</b>
<b>II. Línea jurisprudencial en torno a la influencia del consumo de alcohol y narcóticos o drogas enervantes en el desarrollo de la actividad contratada</b> .	<b>38</b>

<b>III. Efectos jurídicos para los empleadores derivados de la Sentencia C-636 de 2016 en materia de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol por parte de los trabajadores .....</b>	<b>69</b>
<b><i>Conclusiones</i>.....</b>	<b>73</b>
<b><i>Referencias</i>.....</b>	<b>79</b>

## Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Adicciones típicas.....	22
Tabla 2. Adicciones atípicas.....	24

## Glosario

**Abuso (drogas, alcohol, sustancias, sustancias químicas o sustancias psicoactivas):** “Grupo de términos de uso extendido, pero con varios significados. En el DSM-III-R1, el “abuso de sustancias psicoactivas” se define como “un modelo desadaptativo de uso de una sustancia psicoactiva caracterizado por un consumo continuado, a pesar de que el sujeto sabe que tiene un problema social, laboral, psicológico o físico, persistente o recurrente, provocado o estimulado por el consumo o consumo recurrente en situaciones en las que es físicamente peligroso” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 11).

**Adicción, a las drogas o alcohol (addiction, drug or alcohol):** “Consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas, hasta el punto de que el consumidor (denominado adicto) se intoxica periódicamente o de forma continua, muestra un deseo compulsivo de consumir la sustancia (o las sustancias) preferida, tiene una enorme dificultad para interrumpir voluntariamente o modificar el consumo de la sustancia y se muestra decidido a obtener sustancias psicoactivas por cualquier medio” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 13).

**Alcoholismo (alcoholism) (F10.2):** “Término de significado variable y usado durante mucho tiempo que se emplea generalmente para referirse al consumo crónico y continuado o al consumo periódico de alcohol que se caracteriza por un deterioro del control sobre la bebida, episodios frecuentes de intoxicación y obsesión por el alcohol y

su consumo a pesar de sus consecuencias adversas” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 15).

**Alucinógeno (hallucinogen):** “Sustancia química que induce alteraciones de la percepción, el pensamiento y sensaciones similares a las provocadas por las psicosis funcionales, pero que no producen una marcada alteración de la memoria y la orientación que son características de los síndromes orgánicos” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 17).

**Compulsión (compulsion):** “Aplicado al consumo de sustancias psicoactivas, hace referencia a un deseo fuerte y apremiante —atribuido a sentimientos internos en vez de a influencias externas— de consumir la sustancia (o sustancias) en cuestión. A veces, el consumidor se da cuenta de que este fuerte deseo es perjudicial para su bienestar e intenta deliberadamente evitar el consumo. Este sentimiento es más característico del trastorno obsesivo-compulsivo, un síndrome psiquiátrico, que de la dependencia del alcohol y las drogas” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 25).

**Consumo abusivo (drinking, heavy):** “Patrón de consumo que excede un estándar de consumo moderado o —de manera más ambigua— consumo social. Se define normalmente como el consumo que supera un volumen diario determinado (p. ej., tres bebidas al día) o una cantidad concreta por ocasión (p. ej., cinco bebidas en una ocasión, al menos una vez a la semana)” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 25).

**Consumo controlado de alcohol (drinking, controlled):** “Consumo que se modera para evitar la intoxicación o el consumo de riesgo. El término se aplica especialmente cuando hay motivos para poner en duda la capacidad de beber de manera controlada en todo momento, como sucede con las personas que han mostrado signos de dependencia del alcohol o de consumo perjudicial” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 25).

**Dependencia (dependence) (F1x.2):** “En sentido general, estado de necesitar o depender de algo o de alguien, ya sea como apoyo, para funcionar o para sobrevivir. Aplicado al alcohol y otras drogas, el término implica una necesidad de consumir dosis repetidas de la droga para encontrarse bien o para no sentirse mal” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 29).

**Habitación (habituation):** “Efecto de acostumbrarse a una conducta o un estado, incluido el consumo de sustancias psicoactivas” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 38).

**Policonsumo de drogas (multiple drug use; En Francés, polytoxicomanie):** “Consumo de más de una droga o de más de un tipo de droga por una persona, normalmente al mismo tiempo o una detrás de otra, y por lo general, con la intención de aumentar, potenciar o contrarrestar los efectos de otra droga. El término se usa también de forma más general para designar el consumo no relacionado de dos o más sustancias por la misma persona” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 48).

**Uso recreativo (recreational use):** “Consumo de una droga, normalmente ilegal, en situaciones sociales o relajantes, que implica que no existe dependencia ni otros problemas. Los autores que pretenden definir como problemático cualquier tipo de consumo de drogas ilegales desaprueban este término” (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 64).



## Resumen

En esta monografía se tiene como objetivo principal establecer desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional los alcances y limitaciones de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; para alcanzar dicho propósito se identifican los efectos del poder disciplinario del empleador frente al establecimiento de prohibiciones a los trabajadores; de igual forma, se analiza la presunta vulneración al derecho al trabajo contemplada en la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; y se describen los efectos jurídicos para los empleadores derivados de la sentencia C-636 de 2016 en materia de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol por parte de los trabajadores.

**Palabras clave:** embriaguez, drogas enervantes, narcóticos, prohibiciones, derecho al trabajo.

## Introducción

El tema de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes (sustancias psicoactivas – SPA) se encuentra consignado en numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo; se trata de una prohibición creada en dicha codificación con el propósito de que cualquier actividad laboral desarrollada por un trabajador se llevara a cabo bajo la influencia de algún tipo de sustancia que pudiera afectar no sólo la productividad para la empresa, sino sobre todo que generara un riesgo para el mismo trabajador, para el resto del personal de la empresa y para el propio consumidor o usuario del servicio.

Sobre esta prohibición se centró una demanda de inconstitucionalidad conocida y abordada por la Corte Constitucional colombiana a través de la Sentencia C-636 de 2016, con ponencia del magistrado Alejandro Linares Cantillo, en la cual se solicitó la inexecutable del numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, argumentando que dicha disposición resultaba contraria a los artículos 13 (derecho a la igualdad) y 53 (igualdad de oportunidades para los trabajadores) de la Constitución Política de 1991.

Frente a la afectación del derecho a la igualdad, los demandantes consideraron que la codificación del trabajo en Colombia tiene por objeto alcanzar unas relaciones de justicia equilibradas entre empleadores y trabajadores, en procura de mantener una coordinación económica y un equilibrio social que permitan un desarrollo armónico de las relaciones laborales.

Al respecto de lo anterior, se destaca que la Ley 100 de 1993 se fundamenta en el principio de la dignidad humana a partir del cual se introdujo en Colombia la noción de enfermedad de origen común y de enfermedad profesional. En cuanto a las enfermedades de origen común, estas “tienen como causa un accidente o una enfermedad cuya ocurrencia no tuvo ninguna relación con el trabajo” (Riobó, 2019, p. 1); mientras que las enfermedades profesionales, hoy de origen laboral, son definidas por la Ley 1562 de 2012 en los siguientes términos: “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (art. 4).

A partir de lo anterior es importante tener en cuenta lo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 62, numeral 15, en el cual se establece lo siguiente:

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad (Código Sustantivo del Trabajo, art. 62, num. 15).

Según el anterior precepto, el concepto de enfermedad de origen común no se refiere a ningún tipo de enfermedad específica y el término de incapacidad no debe superar los 180 días; sin embargo, llama la atención que la prohibición estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas se puede tener como una causal justa para dar por terminado de forma unilateral un contrato laboral. Este argumento lo toman los demandantes en la Sentencia C-636 de 2016, señalando que aquellas personas adictas a sustancias psicoactivas o incluso al alcohol han sido reconocidas por la legislación y la jurisprudencia de la Corte Constitucional como personas enfermas.

Al respecto, la Ley 1566 de 2012 señala en su artículo 1 lo siguiente:

Reconózcase que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas es un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos. Por lo tanto, el abuso y la adicción deberán ser tratados como una enfermedad que requiere atención integral por parte del Estado, conforme a la normatividad vigente y las Políticas Públicas Nacionales en Salud Mental y para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas y su Impacto, adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social (Congreso de la República, Ley 1566 de 2012, art. 1).

Del mismo modo, la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-578 de 2013 dijo lo siguiente:

(...) la drogadicción crónica es una enfermedad psiquiátrica que requiere tratamiento médico en tanto afecta la autodeterminación y autonomía de quien la padece, dejándola en un estado de debilidad e indefensión que hace necesaria la intervención del Estado en aras de mantener incólumes los derechos fundamentales del afectado (Corte Constitucional, 2013, T-578).

Igualmente puede argumentarse que la prohibición mencionada no afecta en todas las actividades laborales el idóneo desempeño en el trabajo, lo cual se constituye en un desconocimiento del derecho a la igualdad; por tanto, el consumo de alcohol o se sustancias psicoactivas, en aquellos casos en donde se constituye en una enfermedad, no podría aplicársele la protección establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues esto facultaría al empleador para despedir a un trabajador que se encuentre bajo la influencia de este tipo de sustancias, aún sin que exista un diagnóstico médico que determine que el consumo de las mismas se constituye en una enfermedad.

Bajo la anterior problemática se hace necesario establecer desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional los alcances y limitaciones de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, alcances y limitaciones que deben interpretarse de conformidad con lo señalado por la norma, la doctrina y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, evidenciando las implicaciones de la Sentencia C-636 de 2016, así como los efectos que tiene la potestad disciplinaria del empleador de dar por terminado un contrato

laboral cuando un trabajador se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.

Se trata de un asunto de especial cuidado, en la medida en que deben existir parámetros claros y uniformes para el desarrollo de actividades laborales, más aún cuando estas actividades obedecen al encargo de un empleador y no se realizan por cuenta propia o sin supervisión alguna; a ello hay que sumar que esta prohibición obedece a la necesidad de brindar seguridad en el trabajo y a que los consumidores o usuarios de un servicio se les respeten sus derechos como tales, de tal forma que no se les ponga en riesgo y que dicho riesgo tampoco genere afectación alguna en el trabajador o entre los demás empleados de una empresa.

Este análisis, por tanto, no sólo requiere de un abordaje del contenido del derecho al trabajo, sino también el estudio de los efectos del poder disciplinario del empleador frente al establecimiento de prohibiciones a los trabajadores, así como el conocimiento de las implicaciones de la Sentencia C-636 de 2016, evidenciando para ello los alcances y limitaciones con miras a elaborar una crítica jurídica a dicho pronunciamiento.

Así, en esta monografía se tiene por objeto dar respuesta a la siguiente pregunta problematizadora: ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, según el criterio desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Establecer desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional los alcances y limitaciones de la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

### **Objetivos específicos**

Identificar los efectos del poder disciplinario del empleador frente al establecimiento de prohibiciones a los trabajadores.

Analizar la posición de la jurisprudencia constitucional frente a la influencia del consumo de alcohol y narcóticos o drogas enervantes en el desarrollo de la actividad contratada.

escribir los efectos jurídicos para los empleadores derivados de la sentencia C-636 de 2016 en materia de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol por parte de los trabajadores.

## **Marco teórico**

### **Alcohol, alcoholismo y drogas**

El concepto de alcohol es definido en dicho glosario como:

(...) un sedante/hipnótico con efectos parecidos a los de los barbitúricos. Además de los efectos sociales de su consumo, la intoxicación alcohólica puede causar envenenamiento o incluso la muerte; el consumo intenso y prolongado origina en ocasiones dependencia o un gran número de trastornos mentales, físicos y orgánicos (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 14).

De acuerdo con Mallqui (2011), el alcoholismo se puede definir como:

(...) una enfermedad crónica y se considera una adicción de las más habituales y peligrosas, ya que por lo regular termina con el fallecimiento de quien la padece. La afección se caracteriza por el consumo incontrolado de bebidas alcohólicas, lo cual causa problemas físicos, mentales, emocionales, sociales, entre otros (p. 1).

Según González (2012) es “una enfermedad incurable, progresiva y mortal” (p. 119) por sus consecuencias que se manifiesta a través de la obsesión por beber alcohol, a fin de disfrutar de sus efectos y de la compulsión por lograr tales efectos, misma que puede llegar al crimen si es necesario.



Los problemas sociales que se desprenden del alcoholismo pueden conllevar tanto la desintegración familiar como la pérdida del empleo, problemas financieros y condenas por crímenes como la conducción bajo la influencia del alcohol, desórdenes públicos, marginación, falta de respeto por personas que llegan a considerar el alcoholismo como un mal que el alcohólico se ocasiona a sí mismo y que perciben como simplemente evitable.

El alcoholismo, entendido como el hecho de consumir alcohol de manera excesiva e irresponsable, ha sido catalogado en el pasado como un síntoma de estrés social o psicológico o como un comportamiento aprendido e inadaptado; ha pasado a ser definido actualmente, y probablemente de forma más aceptada, como una enfermedad compleja en sí misma y con todas sus consecuencias, la cual se desarrolla a lo largo de los años; los primeros síntomas, por lo general, son muy poco perceptibles e incluyen la intranquilidad por la disponibilidad que existe de alcohol, lo que incide enormemente en la elección de las amistades o actividades por parte del enfermo.

El alcohol se considera como una droga que modifica el estado de ánimo; etimológicamente, la palabra alcohol (*alkolh*) quiere decir “echar tierra en los ojos”, “ilusión”; es de tener en cuenta que desde sus orígenes el alcohol ha sido fiel a su etimología: da la impresión de estimular mientras adormece, de calentar cuando enfría, de curar cuando sólo anestesia la sensación de enfermedad, de enriquecer cuando empobrece; es más que posible que la enfermedad del alcoholismo sea la resultante de muchos aspectos en los cuales la deformación de la estructura emocional y afectiva presenta las más salientes manifestaciones, claro está que tal deformación no puede

haberse ocurrido por generación espontánea o autodeterminación del enfermo alcohólico.

Para Toro & Yepes (1997), por ejemplo, las personas alcohólicas periódicamente dejan de beber o cambian de un licor duro a la cerveza o al vino. Los alcohólicos severos a menudo tienen una historia de accidentes, de inestabilidad matrimonial, en el trabajo y problemas de salud relacionados con el alcohol. Los incidentes episódicos violentos y abusivos contra los cónyuges y los niños y una historia de accidentes no explicados o frecuentes son a menudo signos del abuso de droga o de alcohol.

Según Alonso (1992), el término alcoholismo fue conocido inicialmente por el sueco Magnus Huss en 1849; se catalogó primeramente como un vicio, una figura delictiva o una conducta perversa, luego el alcoholismo fue incluido en el capítulo de las enfermedades, más aún muchas personas en la actualidad siguen considerando el alcoholismo como una degradación moral o una perversión; se puede llamar alcoholismo a todo uso de bebidas alcohólicas que causan un daño de cualquier tipo al individuo o a la sociedad o a las dos.

Por su parte, el concepto de narcótico se define como:

Sustancia química que induce estupor, coma o insensibilidad al dolor. El término se refiere normalmente a los opiáceos u opioides, que se denominan analgésicos narcóticos. En el lenguaje corriente y en la jerga legal, suele utilizarse de forma imprecisa para referirse a las drogas ilegales, sean cuales sean sus propiedades farmacológicas (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 44).

En el caso del alcohol, la Organización internacional del Trabajo (1996) señala que su ingesta produce los siguientes efectos:

(...) reducción en la capacidad de reacción; deterioro del comportamiento motor que puede resultar en movimientos torpes y pobre coordinación; deterioro de la vista, con eventual visión borrosa; cambios de humor, que pueden variar y resultar en comportamientos agresivos o depresivos; pérdida de concentración, que puede generar dificultades para aprender y recordar información y deterioro de las capacidades intelectuales, incluyendo dificultades para pensar de manera lógica (Organización Internacional del Trabajo, 1996, p. 41).

De igual manera, la Organización Mundial de la Salud (1994) si bien no se refiere al concepto de drogas enervantes, sí hace referencia al concepto de estimulante y lo define como una sustancia que afecta la actividad neuronal.

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

síndrome de abstinencia, que consiste en estado de ánimo deprimido, fatiga, trastornos del sueño y aumento de las imágenes oníricas (Organización Mundial de la Salud, 1994, p. 36).

### **Consumo de sustancias y adicción**

La dependencia de sustancias psicoactivas o farmacodependencia es definida según Agudelo y Puerta (2001) como:

el impulso irrepetible experimentado por un individuo de consumir una sustancia en forma continua o periódica, para experimentar sus efectos psíquicos o evitar el malestar producido por interrumpir su consumo y es además una de las manifestaciones más graves del abuso de sustancias psicoactivas (p. 55).

Ahora bien, retomando los supuestos teóricos de Toro y Yepes (1997), se define el abuso como: “aquel consumo de un determinado fármaco sin necesidad médica y en dosis excesivas implicando riesgos para el sujeto que lo utiliza o para quienes lo rodean” (p. 97).

La adicción, según el Dr. José M<sup>a</sup> Vázquez Roel (médico-psiquiatra), responde a “una enfermedad consistente en el desarrollo de una relación patológica o enfermiza entre una persona y una sustancia, persona o actividad adictiva, hasta el punto de llevarle a la destrucción personal, es crónica, progresiva y en muchas ocasiones mortal” (Vásquez & Mejía, 2010, p. 31).

Estas se dividen en adicciones típicas (que hacen referencia al consumo de estupefacientes y alucinógenos) y atípicas (que hacen referencia a conductas y comportamientos tales como la ludopatía, la adicción a la televisión, la adicción a las computadoras, entre otras), las cuales se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 1

*Adicciones típicas*

<b>CLASIFICACIÓN DE LAS DROGAS</b>			
<b>DEPRESORES</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Nombre genérico</b>	<b>Nombre comercial</b>	<b>Problemas físicos y psicológicos</b>
Opiáceos (opio): Analgésicos	Morfina, codeína, keperidina	Heroína, Demerol, Sosegan, Perc udan, lcomine	A nivel físico, los consumidores experimentan un deterioro en riñones, y pulmones, abandono personal. A nivel psicológico presentan trastornos que se asocian a daños cerebrales.
Alcohol	Alcohol etílico  Etanol	Aguardiente, vino, cerveza	Produce alteraciones físicas como gastritis, deterioro en el sistema nervioso central, y a nivel psicológico pérdida de memoria, estados de ánimos cambiantes e irritabilidad.
Barbitúricos	Pentobarbital, anobarbital, secobarbital	Seconal, nemb utal, evital, gardenal	El individuo, consume inicialmente para reducir los nivel de ansiedad e insomnio; puede causar convulsiones se suspende su consumo de manera inadecuada
Tranquilizantes, hipnóticos o benzodiazepinas	Diazepan, mep robanato, metacualadon a, hidrato de cloral	Ativán, xanax, rahipnol , mogadon, vali um, rivotril, dalmane	El consumo de esta sustancia produce dependencia a nivel físico y psicológico. Produce amnesia, confusión mental y en ocasiones puede provocar alucinaciones.
Inhalantes	Gasolina, sustancias volátiles, acetona, tolueno	Cementos y pegantes, combustible para vehículos, removedor de uñas, óxido nitroso, quitamanchas.	A nivel psicológico, puede producir en el individuo delirios, alteraciones en el funcionamiento mental y estados de euforia

**ESTIMULANTES**

<b>Categoría</b>	<b>Nombre genérico</b>	<b>Nombre comercial</b>	<b>Problemas físicos y psicológicos</b>
Cocaína	clorhidrato de cocaína	Cocaína	Esta sustancia, un grado alto de adicción y tolerancia, produce alteraciones a nivel psicológico en cuanto produce alucinaciones visuales y auditivas y agresividad
Bazuco	Sulfato de cocaína	Basuca	Produce en el individuo alteraciones a nivel psíquico y predispone al sujeto a la violencia y a la criminalidad
Anfetaminas	Sulfato de anfetaminas, metil-fenidato, metanfetamina	Ritalina, benzedrina, preludim, pervitin.	En el individuo a nivel físico, experimenta un deterioro en las funciones cardíacas, y respiratorias, incrementa la presión. Y a nivel psicológico, produce alteraciones auditivas y tolerancia.
Cafeína		Coca-cola, café, té, el cacao, vigorizantes, jarabes para la tos	A nivel físico ocasionan una aceleración en el metabolismo y disminución del apetito. En la parte psicológica, cuando hay exceso provoca insomnio, temblor y nerviosismo.
Alucinógenos	Mescalina, psilocibina, Yajé LSD, ketamina, PCP,		A nivel psicológico, produce en el individuo cambios en su percepción espacio-temporal, alucinaciones visuales, auditivas y táctiles.
Sustancias mixtas	Cannabis sativa, MDMA (metilendioximetanfetamina)	Marihuana-Éxtasis	En el componente psicológico, produce pérdida de la capacidad asociativa, depresión, disminuye los tiempos de reacción frente a estímulos visuales y retardo en las respuestas y por su puesto genera dependencia. Con el éxtasis, causa ansiedad, alteraciones en la percepción y no logra producir niveles de dependencia.

---

Fuente: Cardona, 2018, p. 34.

Tabla 2

*Adicciones atípicas*

<b>Adicciones de conducta</b>	<b>Adicciones de ingestión</b>
Adicción al juego	Adicción química
Adicción al sexo	Adicción al alcohol o alcoholismo
Adicción a las relaciones	Adicción a la cocaína
Adicción a las relaciones codependientes	Adicción a la nicotina o tabaquismo
Adicción a la religión	Adicción a la marihuana
Adicción a las sectas	Adicción a los sedantes hipnóticos
Adicción al trabajo	Adicción a las anfetaminas
Adicción al Internet	Adicción al éxtasis
	Adicción a la heroína
	Adicción al opio
	Adicción a la comida
	Comedor compulsivo
	Bulimia
	Anorexia nerviosa

Fuente: Cardona, 2018, p. 37.

### **Políticas frente al consumo de sustancias psicoactivas**

#### ***Ley 30 de 1986, Estatuto Nacional de Estupefacientes***

De acuerdo con el artículo 3º de la 30 de 1986, la producción, fabricación, exportación, importación, distribución, comercio, uso y posesión de estupefacientes, lo mismo que el cultivo de plantas de las cuales éstos se produzcan, se limitará a los fines médicos y científicos, conforme la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Salud.



***Decreto 3788 de 1986***

A través de este Decreto se buscó reglamentar la Ley 30 de 1986; para la aplicación de dicha Ley 30, el sentido de las palabras adicción o drogadicción comprende tanto la dependencia física como la dependencia psíquica.

Esta norma estipula a su vez que la cantidad de droga o medicamento que como dosis terapéutica se prescriba respondiendo a las necesidades clínicas de los pacientes, debe sujetarse a la reglamentación que en tal sentido expida el Ministerio de Salud; de igual forma, cuando la cantidad de estupefacientes no supere la indicada como dosis para uso personal y se tenga para su distribución o venta, la conducta del sujeto activo se sancionará conforme a lo previsto en el artículo 33 de la ley 30 de 1986; cuando se trata de una sustancia estupefaciente distinta de marihuana, hachís, cocaína o metacualona, el Instituto de Medicina Legal determinará la cantidad que constituye dosis para uso personal.

***Sentencia C-221 de 1994***

Con ponencia del Magistrado Carlos Gaviria Díaz, la Corte Constitucional comenzó el debate en torno a la dosis personal. El desarrollo jurisprudencial de la Corte en torno a este asunto muestra dos tipos de posturas esquematizadas arriba en el anterior cuadro: por un lado, penalización de la dosis personal vulnera claramente el derecho al libre desarrollo de la personalidad, por cuanto considerar a la persona como autónoma tiene sus consecuencias inevitables e inexorables; pero por el otro, el libre desarrollo de la personalidad tiene límites, los cuales, la Corte aún no evidencia en el ámbito del consumo y porte de dosis personal.

***Decreto 1108 de 1994***

Por medio de este decreto se regula el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas tanto de menores como dentro de los establecimientos educativos del país, estatales y privados. Así mismo, se hace una prohibición al uso y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas en lugares públicos o abiertos al público en presencia de menores, mujeres embarazadas o en período de lactancia, o cuando se afecten derechos de terceros.

***Ley 599 de 2000, Código Penal***

En el Código Penal colombiano (Ley 599 de 200), se encuentra estipulado un acápite sobre los diferentes delitos que se configuran en torno al narcotráfico denominado “Del tráfico de estupefacientes y otras infracciones”; allí se encuentran consignados los diferentes tipos penales:

- Conservación o financiación de plantaciones (artículo 375).
- Tráfico, fabricación o porte de estupefacientes (artículo 376).
- Destinación ilícita de muebles o inmuebles (artículo 377).
- Uso, construcción, comercialización y/o tenencia de semisumergibles o sumergibles (artículo 377<sup>a</sup>).
- Estímulo al uso ilícito (artículo 378).
- Suministro o formulación ilegal (artículo 379).
- Suministro o formulación ilegal a deportistas (artículo 380).
- Suministro a menor (artículo 381).

- Tráfico de sustancias para procesamiento de narcóticos (artículo 382).
- Porte de sustancias (artículo 383).
- Existencia, construcción y utilización ilegal de pistas de aterrizaje (artículo 385).

### ***Política Nacional para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas***

El propósito primordial de este plan fue “construir y dejar capacidad para asegurar acciones de mediano y largo plazo y el desarrollo y consolidación de procesos que permitan avanzar en la co-construcción de una respuesta integral ante el consumo de alcohol y otras SPA y sus consecuencias” (Comisión Nacional de Reducción de la Demanda de Drogas, 2007, p. 15) y todo ello en medio de un contexto de dinamismo político e institucional que, por lo general, ha amenazado la continuidad y consolidación de este tipo de procesos y, por ende, sus resultados e impactos.

### ***Ley 1566 de 2012***

A través de esta disposición se busca garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crean otras disposiciones referentes a la prevención del consumo, abuso y adicción a este tipo de sustancias. De manera específica, esta ley señala que se debe reconocer el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas, como un asunto de salud pública y bienestar de la familia, la comunidad y los individuos; por tanto, establece que abuso y la adicción deben ser tratados como una enfermedad que necesita de atención integral por parte del Estado, de acuerdo a la normatividad actual y las Políticas Públicas Nacionales en

Salud Mental y para la Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas y su Impacto, adoptadas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

En cuanto a la atención integral, esta ley establece que toda persona que sufra algún tipo de trastorno mental o cualquier otra patología que haya sido derivada del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, sean éstas lícitas o ilícitas, tiene derecho a ser atendida en forma integral tanto por las instituciones que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) como por las instituciones públicas o privadas especializadas para el tratamiento de este tipo de trastornos.

## **Discusión y desarrollo de objetivos**

### **I. Efectos del poder disciplinario del empleador frente al establecimiento de prohibiciones a los trabajadores**

El Estado colombiano, a través de sus diferentes disposiciones normativas dictadas por el legislador y reglamentadas por el poder ejecutivo, ha dotado a la población con una serie de herramientas que buscan la promoción de condiciones apropiadas para el trabajo en términos de dignidad, justicia, equidad y satisfacción de los intereses de los empleadores y los trabajadores.

En este contexto se ha reconocido la potestad del empleador de poder direccionar las actividades laborales propias de su organización, facultad a la cual se le ha denominado “poder de dirección”, la cual se trata de un contenido dentro del poder disciplinario que este ejerce sobre los trabajadores.

Precisamente, el poder de dirección es un elemento constitutivo del elemento de subordinación laboral que rige en los contratos de trabajo; así lo contempla la Corte Constitucional:

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en

torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia (Corte Constitucional, 2004, C-934).

Mientras que el poder disciplinario se constituye en una facultad que le compete “únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador” (Corte Constitucional, 2006, T-385); agrega la Corte en la precitada jurisprudencia que una de las formas de materialización de dicho poder disciplinario es la potestad que el empleador tiene de dar por terminado un contrato con justa causa, ello como una manifestación disciplinaria para buscar corregir una serie de conductas de los empleados, siempre y cuando dichas conductas sean contrarias la labor encomendada y que las mismas transgredan el horario laboral.

La subordinación resulta ser el elemento más controversial de la relación laboral. Los otros dos elementos (prestación personal del servicio y remuneración), generalmente se verifican con bastante facilidad, entre otras razones porque concurren aun, con mucha frecuencia, en aquellas relaciones de trabajo independientes, no así el elemento subordinación, que resulta ser el más característico de la relación laboral o relación de trabajo dependiente.

Respecto al elemento de la subordinación, este hace referencia a lo siguiente:

(...) El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa (Mora, 2013, p. 15).

La subordinación laboral es una característica especial de la relación laboral, porque es mediante la verificación de esta, que se cataloga de laboral ciertos tipos de relaciones de trabajo. Este elemento, según señala Mora (2013), consiste en la posibilidad que tiene el empleador de dirigir el proceso productivo, en virtud de lo cual establece las condiciones de tiempo, modo y lugar en que ha de ejecutarse la labor, impone reglamentos, inspecciona la cantidad y calidad del trabajo, impone sanciones; la subordinación es la potestad del empleador para direccionar el proceso económico de la empresa dentro de criterios de dignidad humana, respeto al mínimo de derechos

y garantías de los trabajadores, equidad, y los demás principios rectores del derecho laboral colombiano.

Sobre la subordinación la Corte Constitucional colombiana ha señalado lo siguiente:

Constituye requisito indispensable para demostrar la existencia de una relación de trabajo, que el interesado acredite en forma incontrovertible la subordinación y dependencia, y el hecho de que desplegó funciones públicas, de modo que no quede duda acerca del desempeño del contratista en las mismas condiciones de cualquier otro servidor; siempre y cuando, de las circunstancias en que se desarrollaron tales actividades, no se deduzca que eran indispensables en virtud de la necesaria relación de coordinación entre las partes contractuales (Corte Constitucional, 2016, T-040).

La potestad subordinante existe en beneficio del empleador, independientemente de que éste la utilice o no. Dicha potestad implica para el trabajador el deber de acatar las directrices de su empleador, cumplir con las metas que éste le determine, incluso acatar con respeto las sanciones que el mismo le imponga dentro del marco de la Constitución y la ley. Así, vemos que la potestad subordinadora no se verifica en una sola línea, además, finca su concurrencia en la realidad de los hechos, en la realidad fáctica que presenta la relación de trabajo y no en la formalidad del contrato.



En materia laboral, tal subordinación alude a la relación de dependencia jurídica que existe entre el trabajador y el empleador y, que se manifiesta en la sujeción del primero a las órdenes y a la dirección del segundo en el desarrollo de su actividad (Corte Constitucional, 2014, T-276).

Señala Nieto (2013) que la subordinación laboral presenta tres variables: la económica, la técnica y la jurídica. Se define la primera, como la necesidad que tiene el trabajador de ganarse un salario para su subsistencia y se concreta o materializa en la prohibición establecida en el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo: que el empleado participe de las pérdidas de la empresa; en virtud de la segunda, el empleador tiene la facultad de dirigir la energía del trabajador del modo que más se ajuste a sus propósitos o los de la empresa; la tercera consiste en el derecho del empleador de dar órdenes o trazar directrices a sus empleados y el deber de éstos de obedecerle, todo por virtud de la ley o del contrato.

La Sentencia C-386 de 2000 ha señalado que tanto el poder de dirección como el poder disciplinario se constituyen en elemento integrantes del principio de subordinación que rige los contratos laborales, tal y como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23 al “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” (Código Sustantivo del Trabajo, art. 23).

Pero dicho principio también tiene unos límites frente a la potestad de dirección y disciplina que tiene el empleador, ya que constitucionalmente la subordinación en un contrato de trabajo debe estar regida por una serie de reglas.

- Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que "...no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores..." - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad (Corte Constitucional, 2000, C-386).

Por tanto, el poder disciplinario es el que le permite a los empleadores exigirle a los trabajadores no solamente determinados comportamientos, sino también los faculta para imponer sanciones de carácter disciplinario cuando se incumplan ciertas exigencias, las cuales se imponen con el propósito de mantener y desarrollar las actividades propias del trabajo y que se ejecute el objeto económico de la organización; todo ello con el propósito siempre de garantizar la “protección y seguridad para con los trabajadores” (Código Sustantivo del Trabajo, art. 56).

La obligación general de protección y seguridad para con los trabajadores, se encuentra permeada en múltiples disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy de Riesgos Laborales), en los cuales están incluidas las de salud ocupacional (seguridad y salud en el trabajo) relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo (Corte Suprema de Justicia, 2018, Sentencia del 9 de mayo).

Estas medidas de protección y seguridad se constituyen por tanto en medidas disciplinarias; así lo señala la Corte Constitucional en el análisis que realiza en el numeral 2 (parcial) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde señala lo siguiente:

Unas de las medidas disciplinarias que puede ejercer el empleador es el establecimiento de determinadas prohibiciones. Algunas de ellas fueron establecidas directamente por el legislador (como la norma demandada

objeto de estudio) en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, mientras que otras pueden ser previstas en el reglamento de trabajo, según lo señalado en el artículo 104 del mismo estatuto. Las prohibiciones son medidas disciplinarias de carácter preventivo, que pretenden evitar la ocurrencia de situaciones que afecten el desempeño de la labor contratada o en general los derechos laborales de los trabajadores, como el previsto en el artículo 25 de la Constitución. El incumplimiento de estas prohibiciones puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, siendo una de ellas el despido con justa causa, lo cual solo ocurrirá en caso de violación grave de alguna de estas prohibiciones, tal como lo señala el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Corte Constitucional, 2016, C-636).

Ésta es una potestad que no se puede ejercer de manera arbitraria, pues implica la exigencia de una serie de reglas que se desprenden del principio de subordinación; además, la misma Constitución Política de 1991 señala que cuando se trata de relaciones entre personas, así como cuando se da una relación entre personas y el Estado, siempre la primera restricción a la potestad disciplinaria del empleador debe estar regida por los límites que imponen los derechos fundamentales, tal y como se reconoce de manera expresa en el artículo 86 Superior.

Es por ello que la Corte Constitucional ha manifestado que “en un Estado social y democrático de derecho como el que reconoce la Carta Política de 1991, los derechos fundamentales se proyectan no sólo en el ámbito de las relaciones persona-

Estado sino incluso en las relaciones entre particulares” (Corte Constitucional, 2010, C-378).

Este límite determinado por los derechos fundamentales le impone la obligación al empleador de que el ejercicio de su potestad disciplinaria sobre los trabajadores no sea desbordada ni supere los alcances del elemento de subordinación propio de los contratos de trabajo; por tanto, en ningún momento su potestad disciplinaria debe buscar vulnerar “el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país” (Corte Constitucional, 2000, C-386). Es por ello que en el ejercicio de la subordinación laboral el empleador tiene la obligación de “acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos tanto en la Constitución, como en las demás fuentes formales del derecho del trabajo” (Corte Constitucional, 2000, C-386).

Esa potestad disciplinaria del empleador tiene cabida, por tanto, en el marco de una relación laboral y no por fuera de ella; así lo entendido la Corte Constitucional colombiana al señalar que dicha potestad “se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral” (Corte Constitucional, 2004, C-934).

Así, un empleador no puede exigirle comportamientos al trabajador que no estén directamente relacionados con la actividad laboral para la cual fue contratado, ni mucho menos puede exigirle que desarrolle actividades por fuera de su espacio laboral y que no tengan relación directa con su trabajo, ya que ello daría lugar a “una intromisión

injustificada en la órbita privada del trabajador, lo cual implicaría un desconocimiento de su autonomía, protegida entre otros por los derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad (artículos 15 y 16 de la Constitución)” (Corte Constitucional, 2016, C-636).

En resumen, cualquier exigencia del empleador a sus trabajadores, en virtud de su poder de dirección, debe estar supeditada a dos criterios básicos: en primer lugar, al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente de su dignidad, su intimidad y su honor; y en segundo lugar, que cualquier requerimiento del empleador se encuentre relacionado directamente con la actividad para la cual fue contratado el trabajador, ya que de lo contrario se daría lugar a una limitación excesiva de su autonomía personal y a una vulneración de sus derechos laborales.

## **II. Línea jurisprudencial en torno a la influencia del consumo de alcohol y narcóticos o drogas enervantes en el desarrollo de la actividad contratada**

El desarrollo de la presente línea jurisprudencial se estructura en torno a los lineamientos metodológicos expuestos por Diego Eduardo López Medina en su texto “El derecho de los jueces” en el capítulo atinente al análisis dinámico de precedentes; para ello, se parte entonces del siguiente problema jurídico: ¿influye el consumo de alcohol y narcóticos o drogas enervantes en el desarrollo de la actividad contratada?

Para comenzar, cabe señalar que el discurso frente al consumo de sustancias psicoactivas tiene como Sentencia hito la C-221 de 1994, pronunciamiento a través del cual, tomando como referencia al libre desarrollo de la personalidad, se despenaliza el porte de la dosis personal de cualquier tipo de sustancia psicoactiva.

De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Política de 1991, el derecho al libre desarrollo de la personalidad implica la posibilidad que las personas tienen de autodeterminarse sin afectar el orden o interés público y los derechos de los demás. Debe entenderse que este derecho protege al ser humano inmerso dentro de la sociedad a la que pertenece. Aunque la soledad se respeta como derecho en el artículo 15. Entendido el ser humano como fin y razón del derecho, lo que el ordenamiento jurídico colombiano busca es la protección del hombre en sociedad, con un espíritu de trabajo y solidaridad, de acuerdo con el artículo 1 de la Carta Superior.

Sin embargo, con ocasión del debate sobre la penalización de la dosis personal, que de manera constante se ha discutido por parte del legislador colombiano, conviene recordar algunos antecedentes. Así, por ejemplo, la Corte Constitucional en Sentencia C-221 de 1994, con ponencia de Carlos Gaviria Díaz, declaró inexecutable los artículos 51 y 87 de la Ley 30 de 1986, los cuales penalizaban el porte de dosis personal de cocaína, marihuana o cualquier otra droga que produzca dependencia, por considerar que vulneraba la dignidad humana, la autonomía de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, entre otros; sin embargo, en uno de los salvamentos de voto de esta sentencia se reconocía que el ejercicio de otros derechos como el trabajo se veía gravemente afectado por la problemática de la drogadicción, flagelo que genera una

reducción en la capacidad laboral y productiva de quienes la padecen, pues “las estadísticas demuestran claramente cómo, en muy alto porcentaje, quienes caen en la drogadicción, al disminuir su capacidad laboral, terminan engrosando las filas de desempleo, la vagancia y la mendicidad” (Corte Constitucional, 1994, C-221), y agrega además que ninguna persona se puede presentar al trabajo con algún tipo de signo que lo incapacite para laborar.

Paradójicamente, poco después se presenta la Sentencia C-401 de 1995, en donde se revisa el Convenio Marco de Cooperación entre la Comunidad Económica Europea y el Acuerdo de Cartagena y sus países miembros y en donde no se vaciló en destacar que el tráfico de drogas era uno de los más graves males que afligen a la humanidad en la era presente y que es objetivo del orden universal, posición que se contraponen al fallo garantista en el que se despenaliza el porte de la dosis personal en Colombia.

El enfoque punitivo o prohibicionista que ha exaltado las leyes antinarcóticos en Colombia han sufrido un gran revés con la declaratoria de inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-221 de 1994. Las razones que sustentan esta decisión reproducen en gran medida los fundamentos políticos y jurídicos propios del enfoque libertario.

- i) en Colombia rige una Constitución libertaria y democrática, consecuente con lo cual debe garantizarse el mayor espacio para la libertad, condicionando las intervenciones punitivas del Estado, a las conductas que afecten los derechos fundamentales de otros; ii) correlativo a ello, el



derecho penal no puede inmiscuirse en asuntos de la moral, como sería el caso de la “dosis personal”; iii) la protección de la salud individual no es deber jurídico para el titular del derecho; iv) El castigo del drogadicto es contraproducente, porque la intervención sobre el consumidor o del adicto a través de la pena, agudiza su situación de vulnerabilidad, y no ataca las causas de la conducta; v) la criminalización del consumo y de la dependencia a las drogas ilegales, entroniza una discriminación a favor de sustancias con efectos similares, circunstancia que no tiene justificación; vi) respecto a la conducta criminalizada, se pregona el libre desarrollo de la personalidad, esto es, que “[...] los asuntos que sólo a la persona atañen, sólo por ella deben ser decididos. Decidir por ella es arrebatarse brutalmente su condición ética, reducirla a la condición de objeto, cosificarla, convertirla en medio para los fines que por fuera de ella se eligen [...]. Reconocer y garantizar el libre desarrollo de la personalidad, pero fijándole como límites el capricho del legislador, es un truco ilusorio para negar lo que se afirma. Equivale a esto: ““Usted es libre para elegir, pero sólo para elegir lo bueno y qué es lo bueno, se lo dice el Estado” [...]”; vii) ante la ineficacia, inconveniencia e ilegitimidad del castigo, es mejor la educación y la prevención (Londoño, 2009, p. 160).

En general, el enfoque libertario asume que la persona tiene derecho a decidir si entre sus opciones de vida está la de hacer o no uso de “las drogas”, y en especial de la marihuana, y en caso de hacerlo, a escoger la que mejor le parezca. Además, el

poder político está obligado a informar sobre los riesgos para la salud que científicamente se han acreditado sobre cada una de las “drogas”, sin discriminar entre legales e ilegales, e incluso, a hacer campañas educativas y de prevención para evitar que los grupos más vulnerables sean colonizados por el mercado, y para un manejo responsable de su uso.

Este enfoque también se pregunta qué hay en la cultura hegemónica en las relaciones sociales dominantes que motivan el uso y/o la proclividad al abuso de determinadas sustancias. En los casos de abuso, que pueden comportar riesgo para la salud personal, reclama como necesarias políticas públicas de contenido preventivo, que cruzan principalmente por la educación, y medidas de rehabilitación, de acceso universal, para quienes en forma voluntaria decidan acogerse a ellas.

Por su parte, en Sentencia C-026 de 1995 la Corte Constitucional dejó por sentado que no acepta la penalización del porte y consumo personal de estupefacientes, debido a que ello implicaría la vulneración del derecho al libre desarrollo de la personalidad, como tampoco lo acepta, menos aún si se trata de la ingesta de bebidas alcohólicas.

(...) a una persona no pueden castigarla por lo que posiblemente hará, sino por lo que efectivamente hace. A menos que el ser drogadicto se considere en sí mismo punible, así ese comportamiento no trascienda de la órbita más íntima del sujeto consumidor, lo que sin duda alguna es abusivo, por tratarse de una órbita precisamene sustraída al derecho y, a fortiori, vedada para un ordenamiento que encuentra en la libre

determinación y en la dignidad de la persona (autónoma para elegir su propio destino) los pilares básicos de toda la superestructura jurídica (Corte Constitucional, 1995, C-026).

Ya en Sentencia T-201 de 1997, la Corte Constitucional habló sobre un caso particular que, a pesar de que indiscutiblemente el Tribunal se encontraba facultado para revocar la decisión de primera instancia, observa la Sala que dicho organismo condenó al accionante con base en la pena descrita en el inciso primero del artículo 33 de la Ley 30 de 1986 -de cuatro a doce años de prisión-, ignorando la circunstancia de atenuación punitiva, de orden cuantitativa, que prevé la misma norma para quienes porten menos de 100 gramos de cocaína. En el caso particular quedó demostrado lo siguiente:

(...) la droga descubierta al accionante correspondió a 0.5 gramos de cocaína, luego la condena debió ser tasada, con base en el inciso 2º del artículo 33 de la referida ley, según el cual, Si la cantidad de droga excede la dosis para uso personal sin pasar ...de cien (100) gramos de cocaína o de sustancia estupefacientes a base de cocaína..., la pena será de uno (1) a tres (3) años de prisión y multa en cuantía de dos (2) a cien (100) salarios mínimos mensuales (Corte Constitucional, 1997, T-201).

Por su parte, el Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa, en aclaración de voto a la Sentencia C-309 de 1997, sostuvo que, como fue el caso de la sentencia que despenalizó el consumo de droga en dosis personal, manifiesta que la Constitución Política no es neutra en el terreno moral, y no defiende un modelo absoluto de libertad

individual. Por el contrario, es un estatuto constitucional que reconoce a la moralidad como principio rector de la juridicidad. Así lo hace, por ejemplo en el artículo 34 superior, que explícitamente se refiere a la moral social, y en el artículo 209, que alude a la moralidad como principio sobre el cual se funda toda la acción administrativa del Estado. Ante tan claras alusiones a un sistema ético, no es posible afirmar que la nuestra sea una Constitución que no toma en cuenta este tipo de postulados; y la propia Corte Constitucional, en pronunciamiento relativo concretamente al tema, tuvo ocasión de expresar que “no es posible negar la relación entre la moral y el derecho. Y menos desconocer que las normas jurídicas en algunos casos tienen en cuenta la moral vigente, para deducir consecuencias sobre la validez de un acto jurídico” (Corte Constitucional, 1997, C-309).

En Sentencia C-507 de 1999, la Corte expresa que si la condición de drogadicto, homosexual o prostituta no son en sí mismas jurídicamente reprochables, y menos aún susceptibles del calificativo de antisociales, no es posible a la ley, sin contrariar el orden constitucional, determinar medidas represivas o sancionatorias para tales conductas, lo cual concuerda claramente con el fallo emitido a través de la Sentencia C-221 de 1994 en torno a las normas que hacen del consumo de droga una conducta delictiva.

En la Sentencia C-420 de 2002, por su parte, se establece que hay una amplia gama de derechos interferidos por el narcotráfico que no pueden simplemente desconocerse para hacer primar el derecho al libre desarrollo de la personalidad de quien decide consumir estupefacientes; precisamente, con la tipificación del tráfico de

estupefacientes se dio la necesidad de proteger un bien jurídico en particular como es la salud pública, postura esta que resultaba compatible con el deber que el constituyente impuso a toda persona de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunicad, así como con el deber que le asiste a la persona y al ciudadano de obrar conforme al principio de solidaridad social. Sin embargo, dicho ámbito de protección se amplió al punto que hoy ya no se trata sólo de un tipo penal orientado a proteger la salud pública, sino también la seguridad pública y el orden económico y social.

Lo primero, porque la alta rentabilidad del narcotráfico ha permitido que se convierta en la alternativa de financiación de grupos de delincuencia organizada, armados y jerarquizados que desvirtúan la premisa del monopolio estatal de la fuerza como presupuesto de convivencia. Y lo segundo, porque en el tráfico de estupefacientes confluye cada vez más un desmedido ánimo de lucro, dispuesto a vencer todas las barreras, capaz de poner en circulación inmensos capitales y de generar inconmensurables riquezas que alteran dramáticamente las fuerzas económicas de los países afectados por ella (Corte Constitucional, 2002, C-420).

Frente al tema de la drogadicción crónica, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-684 de 2002, ha advertido que esta es considerada como un trastorno mental o enfermedad psiquiátrica. Como regla general quien se encuentra en ese estado ve alterada su autodeterminación. Al ser esto así, se hace manifiesta la debilidad psíquica que conlleva el estado de drogadicción.

...) al estar probada esta condición, la persona que se encuentre en la misma merece una especial atención por parte del Estado en virtud del artículo 47 constitucional que contempla que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. En la medida en que se compruebe en una persona el estado de drogadicción crónica y la limitación que esta ha conllevado en su autodeterminación, es dable afirmar que en los términos del artículo antes reseñado esta persona es beneficiaria de los programas que el Estado a través de su Sistema de Seguridad Social en Salud debe haber adelantado, en la medida de lo posible y lo razonable, para su rehabilitación e integración. Es claro que dentro de nuestro Estado social de derecho existe este mandato de optimización a favor de las personas con estado de debilidad psíquica en virtud de su drogadicción crónica (Corte Constitucional, 2002, T-684).

Más tarde, la Corte Constitucional en Sentencia C-689 de 2002, en relación con el narcotráfico, señaló como límites al libre desarrollo de la personalidad: el cuidado a la salud, la seguridad pública y el orden económico y social; en esta ocasión la Corte nuevamente toma distancia del fallo de 1994 al penalizar únicamente el tráfico de estupefacientes más no su porte, lo cual a todas luces se constituye en un contrasentido.

Así las cosas, la penalización del porte de dosis personal para algunos no vulnera el libre desarrollo de la personalidad, pues el desarrollo de esta libertad no puede comprender conductas dependientes y adictivas que afectan el libre albedrío del sujeto, que niegan la libertad que se dice promover y proteger, y que fue contradicho por sentencias posteriores; si acaso, constituiría una invasión de la privacidad; para otros la penalización de la dosis personal vulnera claramente el derecho al libre desarrollo de la personalidad, por cuanto considerar a la persona como autónoma tiene sus consecuencias inevitables e inexorables.

Lo anterior se encuentra ratificado en la Sentencia T-760 de 2008, en la cual se estableció que el Estado debe garantizar al adicto o su familia, la cobertura médica y psicológica para atender su problemática. Del mismo modo, en la Sentencia T-814 de 2008 se dijo que la drogadicción crónica es una enfermedad psiquiátrica que requiere tratamiento médico en tanto afecta la autodeterminación y autonomía de quien la padece, dejándola en un estado de debilidad e indefensión que hace necesaria la intervención del Estado en aras de mantener incólumes los derechos fundamentales del afectado y de manera indirecta, su derecho al trabajo, el cual se ve notablemente afectado.

Del mismo modo, en la Sentencia T-094 de 2011, se establece que la adicción a las drogas se identifica con la farmacodependencia o drogadicción y es considerada una enfermedad que consiste en “la dependencia de sustancias que afectan el sistema nervioso central y las funciones cerebrales, produciendo alteraciones en el

comportamiento, la percepción, el juicio y las emociones” (Corte Constitucional, 2011, T-094).

En la Sentencia C-574 de 2011, a partir de una interpretación sistemática de los nuevos incisos introducidos por el Acto Legislativo 02 de 2009 en el contenido del artículo 49, con el resto de este precepto superior, y con otros principios del texto fundamental que inciden en su alcance, la Corte evidencia dos posiciones claras respecto al porte y consumo de estupefacientes: por un lado, la penalización de la dosis personal vulnera claramente el derecho al libre desarrollo de la personalidad, por cuanto considerar a la persona como autónoma tiene sus consecuencias inevitables e inexorables; pero por el otro, el libre desarrollo de la personalidad tiene límites, los cuales, la Corte aún no evidencia en el ámbito del consumo y porte de dosis personal.

Respecto al derecho al trabajo desde una perspectiva constitucional, se destacan los artículos 26 y 40, numeral 7, de la Constitución Política de 1991, en donde se hace referencia al derecho a elegir un trabajo; el artículo 25, en donde se destacan las condiciones de dignidad y justicia en el trabajo; los artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125, en los que se señalan las libertades existentes en el desarrollo de un trabajo; los artículos 48 y 49, que hablan de las garantías que debe ofrecer un trabajo; y los artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336, en donde se indican las obligaciones del Estado frente a los trabajadores.

De manera expresa, la Constitución Política de 1991 garantiza el derecho al trabajo en los siguientes términos: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona



tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política, 1991, art. 25).

También existe en la Constitución Política de 1991 una serie de derechos que garantizan la implementación de mecanismos para que los trabajadores puedan hacer exigibles el cumplimiento de ciertas condiciones y garantías laborales, como es el caso del derecho a la libre asociación (art. 39), el derecho a la negociación colectiva (art. 55) y el derecho a la huelga (art. 56).

De igual modo, el artículo 26 determina que el ejercicio del derecho al trabajo se debe dar en condiciones dignas y justas, de tal forma que se garantice la libertad de escogencia de la profesión u oficio; y en materia de seguridad social, los artículos 48 y 49 buscan garantizarle a todos los trabajadores unas condiciones de seguridad que les permitan ejercer de manera adecuada la labor para la cual fueron contratados.

A las anteriores normas habría que agregar un sinnúmero de disposiciones internacionales ratificadas por Colombia y que hoy en día hacen parte del bloque de constitucionalidad (art. 93, num. 2) en torno al derecho al trabajo. Así, se destaca por ejemplo el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988, en donde se establece que:

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual

dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. la seguridad e higiene en el trabajo;
- f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento

para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales (Organización de los Estados Americanos, 1988, art. 7).

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 hace referencia al derecho al trabajo de la siguiente manera:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (Naciones Unidas, 1966, art. 7).

Por su parte, en la Observación General número 23 de 2016 se destacan los elementos y componentes del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de la siguiente forma:

El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en otros tratados internacionales y regionales de derechos humanos, así como en diversos instrumentos jurídicos internacionales conexos, como los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ese derecho es un componente importante de otros derechos laborales consagrados en el Pacto y el corolario del derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado. Asimismo, los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. A su vez, el sistema de seguridad social compensa la falta de ingresos procedentes del trabajo y complementa los derechos

laborales. El disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es un requisito previo y el resultado del disfrute de otros derechos recogidos en el Pacto, por ejemplo el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, mediante la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, y el derecho a un nivel de vida adecuado, mediante una remuneración aceptable (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2016, num. 1).

La anterior disposición resulta fundamental en la medida en que permite que cualquier tipo de trabajo se ejecute con plenas condiciones de dignidad, justicia, equidad y satisfacción para las partes, disposición que de la mano de otros instrumentos internacionales procuran que los Estados adquieran una serie de obligaciones enfocadas en garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, del mismo modo que queda preceptuado en las disposiciones antes mencionadas.

A su vez, se destaca que en la Observación General número 23 de 2016 se le da gran prelación a dicha garantía de seguridad e higiene en el ámbito laboral en los siguientes términos:

La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto [Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales], en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política

nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica que entraña para los Estados partes la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2016, num. 25).

Precisamente, dicha seguridad e higiene en el trabajo es la que ayuda a sustentar el alcance que tiene la prohibición consignada en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y que fue objeto de análisis minucioso por parte de la Corte Constitucional colombiana en la Sentencia C-636 de 2016 y que se constituye en la Sentencia arquimédica de esta línea jurisprudencial, ello en razón de que el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas puede afectar de una u otra manera el normal desempeño y desarrollo de una actividad laboral.

Pero antes de entrar a analizar la presunta vulneración al trabajo que puede generar dicha prohibición, es necesario identificar algunos planteamientos doctrinales que evidencian que efectivamente trabajar bajo la influencia del alcohol o de una sustancia psicoactiva efectivamente incide directa o indirectamente en el trabajo.

Así por ejemplo, se destaca el estudio desarrollado por Molina, Suárez & Arango (2011), quienes establecen lo siguiente:

El consumo de alcohol tiene importantes repercusiones laborales: múltiples estudios demuestran que el consumo de alcohol afecta el desempeño laboral y aumentan la tasa de accidentalidad dentro del mismo, y esto ocurre no solamente en las personas con altos consumos, sino también para las que tienen consumos moderados o leves, quienes contribuyen de manera importante, pues son una mayor proporción. Además, se incrementa el ausentismo e incapacidad por enfermedad, debido a que no sólo los trastornos físicos son más frecuentes, sino que los periodos de incapacidad y estancias hospitalarias son más prolongados (p. 412).

Por su parte, Aurrekoetxea & Echenagusia (1995) argumentan que el consumo habitual de alcohol se puede constituir en un indicador de riesgo del accidente de trabajo y del absentismo por enfermedades, lo cual tiene un alto impacto en el desempeño de los trabajadores y en la productividad de las empresas, lo que a su vez repercute en todo el sistema integral de seguridad social, tanto en materia de salud como en el ámbito laboral-profesional.

Para Molina & Suárez (2010) existe una relación entre los factores sociodemográficos, características de la organización del trabajo y el nivel de riesgo de consumo de alcohol en conductores de las empresas de transporte público y la siniestralidad de tránsito, situación que requiere de intervenciones de prevención y

control, las cuales deben enfocarse en el entrenamiento y capacitación del personal y la experiencia laboral.

Respecto al consumo de sustancias psicoactivas, Ochoa & Madoz (2008) señalan que existe una elevada prevalencia en la población trabajadora en el consumo de drogas, lo cual tiene repercusiones en lo laboral en aspectos tales como el incremento de enfermedades, incapacidades, disminución de la productividad, ausentismo y accidentes de trabajo, situación que destaca la necesidad de una política pública efectiva dirigida a la prevención y reducción de los riesgos laborales que se deriven del consumo de sustancias psicoactivas, políticas que además deben estar basadas en programas de intervención-prevención que brinden orientación y asistencia a los trabajadores afectados por este tipo de sustancias.

Valencia & Gómez (2014) establecen que el tema de consumo de sustancias psicoactivas en la población laboral latinoamericana no cuenta con un diagnóstico efectivo en materia de salud mental; sin embargo, los pocos estudios desarrollados en este ámbito evidencian la relación entre el consumo de drogas y la accidentalidad laboral, el ausentismo y el bajo rendimiento en la productividad, a lo que se suma la numerosa presencia de factores estresores, lo cual deteriora la salud mental y el rendimiento laboral.

Es claro que existen justificaciones suficientes, desde una perspectiva doctrinal, para que se mantenga la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas; sin embargo, desde una óptica jurídica el tema debe enfocarse en determinar si dicha prohibición efectivamente



está relacionada con la garantía de desarrollar una actividad laboral bajo estrictas condiciones de protección y seguridad para los trabajadores, garantía contenida tanto en el artículo 25 constitucional como en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por tanto, dicha tesis pone en evidencia que los estudios enfocados en destacar los efectos negativos del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas en el desempeño laboral es un asunto que no sólo se ha abordado en la Sentencia C-636 de 2016, sino también en otros pronunciamientos; así por ejemplo, en la Sentencia C-252 de 2003 se analiza la constitucionalidad del numeral 48 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario), en el cual se establece que es una falta gravísima “consumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes” (Congreso de la República, Ley 734 de 2002, art. 48, num. 48).

Un servidor público o un particular que cumple funciones públicas no está en capacidad de dirigir su voluntad y su inteligencia al normal desenvolvimiento de su órbita funcional si acude a trabajar bajo el efecto de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes pues tanto aquellas como éstas afectan sus capacidades motoras, racionales y psíquicas al punto que le impiden su normal desenvolvimiento laboral. Esta situación, desde luego, constituye una clara infracción de sus deberes funcionales pues el sujeto disciplinable que voluntariamente se

coloca en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias estupefacientes y que en esas condiciones acude a su lugar de trabajo, no se halla en capacidad de cumplir su rol funcional y por lo mismo se sustrae al deber de desempeñar cabalmente sus funciones como concreción del deber genérico que le asiste de cumplir la Constitución, la ley y los reglamentos (Corte Constitucional, 2003, C-252).

De lo anterior es importante precisar que incluso el nuevo Código General Disciplinario dictado a través de la Ley 1952 de 2019 sigue manteniendo como falta gravísima asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas y como faltas gravísimas consumir este tipo de sustancias en el lugar de trabajo.

Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.

2. 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. Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave. En el evento de que esta conducta fuere cometida en lugares públicos ella será calificada como grave, siempre y cuando se verifique que ella incidió en el correcto ejercicio del cargo, función o servicio (Congreso de la República, Ley 1952 de 2019, art. 55, num. 2).

Este tipo de prohibición también fue abordada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-431 de 2004, en donde se analiza la constitucionalidad de algunos

artículos de la Ley 836 de 2003 que contiene el régimen disciplinario para las fuerzas militares y en donde se establece que es una falta grave “abusar de bebidas embriagantes o consumir estupefacientes. Esta falta tendrá como agravante el hacerlo en presencia o compañía de subalternos o del público” (Congreso de la República, Ley 836 de 2003, art. 59, num. 2). Frente a lo anterior la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

No encuentra la Corte desproporcionado ni irrazonable que el que el legislador tipifique como falta disciplinaria el abuso en el consumo de bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones castrenses. Tal abuso, conocido en el lenguaje común como “estado de embriaguez”, resulta particularmente incompatible con la correcta atención de los deberes funcionales del militar. La Corte aprecia que el legislador, en uso de su potestad de configuración legislativa, consideró que el simple consumo de drogas estupefacientes dentro de las instalaciones castrenses por parte del personal era suficiente para impedir el cumplimiento de las funciones militares en condiciones razonables de aptitud psicofísica, o para poner en peligro dicho cumplimiento adecuado, por lo cual estimó conveniente proscribirlo por completo. Al respecto la Corte considera que no resulta irrazonable la prohibición aludida, habida cuenta de los efectos comúnmente conocidos que tiene sobre el organismo humano el consumo de drogas estupefacientes que hacen desaconsejable su injerencia por el personal militar en cumplimiento de funciones. No

obstante, destaca la Corte que por fuera de las instalaciones también resulta reprochable la ingerencia abusiva de alcohol o el consumo de sustancias estupefacientes, si el militar se encuentra atendiendo sus deberes funcionales; en efecto, en estas circunstancias la conducta igualmente compromete o pone en peligro el adecuado cumplimiento de la función encomendada; por lo tanto, dichas conductas son también sancionables disciplinariamente (Corte Constitucional, 2004, C-431).

Es importante aclarar que actualmente el régimen disciplinario de las fuerzas militares contenido en la Ley 836 de 2003 fue derogado por la Ley 1862 de 2017, conocida como Código Disciplinario Militar, disposición en la cual se mantuvo vigente la prohibición de consumir alcohol o sustancias psicoactivas o permanecer en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias en una unidad militar.

Son faltas gravísimas:

26. Presentarse a cumplir servicios de régimen interno o dispuesto por autoridad competente, orden de operaciones o para tripular nave o aeronave, habiendo consumido bebidas embriagantes o bajo los efectos de sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica.

27. Consumir bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia que produzca dependencia física o psíquica estando en actos del servicio o portando armas de dotación oficial, munición o explosivos.

Son faltas graves:

48. Concurrir al servicio bajo los efectos de bebidas embriagantes o sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica (Congreso de la República, Ley 1862 de 2017, art. 76, num. 26 y 27, y art. 77, num. 48).

De igual modo, la Sentencia C-284 de 2016, en la que se estudia la inconstitucionalidad de las objeciones del ejecutivo al proyecto de ley que buscaba crear el Código General Disciplinario, la Corte Constitucional señaló que se mantiene la misma prohibición de consumir alcohol o sustancias psicoactivas o estar bajo los efectos de estas sustancias en el lugar de trabajo, tema ante el cual manifestó lo siguiente:

La Corte encuentra que mantienen vigencia las conclusiones a que ella misma llegó al analizar en la sentencia C-252 de 2003 una norma legal de idéntico contenido a la que ahora ha sido objetada. Es decir, que resulta conforme a la Constitución que se sancione como falta gravísima el consumo de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo, o el hecho de acudir a éste bajo los efectos de tales sustancias o en estado de embriaguez, por los efectos que ello necesariamente ocasiona en el cumplimiento de las funciones de tal servidor público. Pero también, que resulta desproporcionado que se imponga la misma sanción por el simple consumo de tales sustancias en un lugar público, en los casos en que ello no incida en el correcto ejercicio de tales funciones públicas (Corte Constitucional, 2016, C-284).

En el análisis realizado por la Corte constitucional en la Sentencia C-636 de 2016 se hace una descripción de los diferentes tipos de sustancias psicoactivas que hacen parte del ámbito del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, como son el alcohol, los narcóticos y las drogas enervantes, fundamentado en el Glosario de Términos de Alcohol y Drogas de la Organización Mundial de la Salud de 1994.

En la actualidad ya no se habla de drogas enervantes, sino que se hace referencia a sustancias psicoactivas (Ley 1566 de 2012), sustancias prohibidas (Código Único Disciplinario – Ley 734 de 2002, art. 48, faltas graves) y sustancias prohibidas o estupefacientes (Acto Legislativo 02 de 2009); a su vez, las líneas jurisprudenciales que han desarrollado tanto la Corte Constitucional como la corte Suprema de Justicia le han dado una justificación válida y legítima a la prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alcohol, ya que estas disminuyen la capacidad de los trabajadores frente a su actividad laboral y dicha conducta resulta contraria a las condiciones de seguridad en el trabajo.

Así por ejemplo, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 3 de octubre de 2006 se refirió al ámbito de la aplicación de la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que:

(...) 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, 2006, Sentencia del 3 de octubre).

Como puede verse, lo que destaca dicha Corte es que la situación reprochable no es que la persona se presente en estado de embriaguez o bajo la influencia de las drogas a su lugar de trabajo, ya que eso hace parte del ámbito individual y del libre desarrollo de la personalidad de cada persona; lo que es reprochable es lo que genera dicho estado en el ámbito laboral, en donde el individuo debe desempeñar una serie de funciones que requieren del pleno uso de sus facultades y bajo la influencia de este tipo de sustancias dichas funciones pueden resultar deficientes o peligrosas.

Tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia coinciden con la doctrina al señalar que una persona que se encuentra bajo los efectos de una sustancia psicoactiva o del alcohol se ve afectada de manera negativa en el desempeño de sus funciones y resulta mucho más propensa a desarrollar su labor omitiendo normas y pautas de seguridad que pueden poner en riesgo tanto a los compañeros de trabajo como su propia persona.

Sin embargo, la Corte Constitucional, en el análisis desarrollado en la Sentencia C-636 de 2016, encuentra que existen una serie de estudios especializados en los cuales se ha investigado sobre el comportamiento de los trabajadores que desempeñan funciones de carácter laboral luego de haber consumido sustancias

psicoactivas; así por ejemplo, destaca los resultados de la investigación de Ramchand, Pomeroy & Arkes (2009) en la cual se señala que:

(...) existe una asociación entre el uso de sustancias y las lesiones en el trabajo. Esta asociación es más fuerte para los hombres y en algunas industrias, tales como la manufactura o la construcción, y puede también ser más fuerte para los trabajadores jóvenes, aunque son necesarias futuras investigaciones sobre este último punto. La proporción de lesiones causadas por el uso de sustancias, sin embargo, es relativamente pequeña. En cambio, hay evidencia contundente de que el uso dañino de sustancias es una en la constelación de comportamientos exhibidos por ciertos individuos que pueden evitar las precauciones de seguridad relacionadas con el trabajo y tomar mayores riesgos en el trabajo. Así, suponemos que es más probable que la asunción de riesgos, usualmente denominada propensión a la desviación (*deviance proneness*) y otros factores omitidos pueden explicar la mayoría de las asociaciones empíricas entre el uso de sustancias y las lesiones en el trabajo (Ramchand, Pomeroy & Arkes, 2009, p. 29).

Según la mencionada investigación, cuando un trabajador consume un narcótico, droga enervante o alcohol, no en todos los casos se pone en riesgo la integridad de éste o la de sus compañeros, ni tampoco hay una afectación en la productividad, ya que “niveles moderados de uso de drogas pueden no afectar la capacidad de un trabajador de realizar ciertas tareas relacionadas con su trabajo,



particularmente aquellas que son simples y repetitivas” (Ramchand, Pomeroy & Arkes, 2009, p. 15).

Aunque la Corte Constitucional habla de la existencia de diversos estudios que señalan que estar bajo los efectos del alcohol o de una sustancia psicoactiva se puede desempeñar cualquier actividad laboral, a ciencia cierta dicho tribunal no describe cuáles son esos otros estudios, de ahí que sólo se limita a señalar que aquellas actividades laborales en donde exista un mayor número de riesgos de lesiones en el trabajo, la prohibición se debe mantener para garantizar plenas condiciones de seguridad, pero que en aquellas actividades donde la prohibición resulte excesiva dicha prohibición debe levantarse, especialmente si el trabajador no tiene menoscabo en su rendimiento laboral.

Aunque la Corte Constitucional habla de actividades donde la prohibición resulte excesiva, no realiza una lista taxativa de las mismas, ni tampoco establece pautas que determinen cuándo se presenta un menoscabo en el rendimiento del trabajo, dejando esta tarea en manos del empleador.

Para la Corte Constitucional, por tanto, el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo se constituye en una prohibición demasiado amplia, en la medida en que da un tratamiento similar a todos los trabajadores que consumen alcohol o sustancias psicoactivas y además señala que dicha disposición pierde de vista aquellos casos en que la influencia de estas sustancias puede afectar el desempeño de un trabajo. Frente a esto, la Corte establece que:

(...) para que el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo constituya un ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador debe precisarse que el incumplimiento de dicha prohibición solo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador. Por esta razón, la Corte condicionará en este sentido la exequibilidad de la disposición acusada (Corte Constitucional, 2016, C-636).

Llama la atención que para la Corte Constitucional la prohibición en comento puede constituirse en una forma de afectación de los derechos fundamentales del trabajador por parte del empleador, pues este último no puede ejercer su poder disciplinario sobre la conducta que tengan los trabajadores en su tiempo libre, pues las únicas conductas disciplinables desde una perspectiva laboral son las que hacen parte de horario laboral y que tienen relación directa con el ejercicio de sus deberes como trabajadores.

A pesar de la anterior posición, la Corte Constitucional es consciente de la necesidad de generar mecanismos de prevención frente al consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.

(...) es legítimo que el Estado exija controles rigurosos para evitar el consumo de sustancias psicoactivas en determinadas actividades y que los empleadores den cumplimiento a tales exigencias. Respecto de actividades que impliquen un menor riesgo también puede exigirse el cumplimiento de la prohibición establecida en la norma demandada, en la

medida en que es in interés legítimo del empleador que los trabajadores presten de manera adecuada las labores contratadas (Corte Constitucional, 2016, C-636).

Por lo dicho, una medida disciplinaria sólo se podrá imponer si el empleador logra demostrar que el consumo de alcohol o de una sustancia psicoactiva tiene una incidencia negativa en el desempeño de las funciones de los trabajadores o si generan una situación de riesgo o inseguridad del trabajador, los compañeros de trabajo, la empresa o la sociedad en general; cuando ello se demuestre, efectivamente el resultado será la terminación unilateral del contrato, lo cual debe darse en el marco del respeto al debido proceso y garantizando, en aquellos casos en los que se trate de una situación de consumo catalogado como enfermedad de origen común, que el trabajador procure buscar asistencia y tratamiento en el Sistema de Seguridad Social en Salud; y en caso de negativa dar continuidad al proceso de terminación unilateral del contrato.

Teniendo como referencia la anterior jurisprudencia, se presenta a continuación la posición asumida por la Corte Constitucional colombiana en la línea jurisprudencial desarrollada en torno a la presunta vulneración al derecho al trabajo contemplada en la prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes:

¿Influye el consumo de alcohol y narcóticos o drogas enervantes en el desarrollo de la actividad contratada?		
Influye	<p>C-221/1994 (Sentencia Hito)</p> <p>C-026/1995</p> <p>C-401/1995</p> <p>T-201/1997</p> <p>C-309/1997</p> <p>C-507/1999</p> <p>C-420/2002</p> <p>T-682/2002</p> <p>C-689/2002</p> <p>C-252/2003</p> <p>C-431/2004</p> <p>T-760/2008</p> <p>T-814/2008</p> <p>T-094/2011</p> <p>C-574/2011</p> <p>C-284/2016</p> <p>C-636/2016 (Sentencia arquimédica)</p>	No influye

### **III. Efectos jurídicos para los empleadores derivados de la Sentencia C-636 de 2016 en materia de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol por parte de los trabajadores**

Al describir los efectos jurídicos para los empleadores derivados de la Sentencia C-636 de 2016 en materia de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol por parte de los trabajadores, se logra evidenciar que son precisamente los empleadores quienes mayores responsabilidades tienen a partir de la decisión tomada por la Corte Constitucional en la sentencia en comento, ya que el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, al exhibir la prohibición al trabajador de presentarse al lugar de trabajo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, es el empleador quien debe determinar en qué tipo de situaciones la influencia de este tipo de sustancias genera algún tipo de limitación para el desarrollo de una labor o presenta algún riesgo para el trabajador o demás compañeros de trabajo.

Aun así, el numeral objeto de estudio, según el sentir de la Corte Constitucional, sigue manteniendo la intención inicial de facultar al empleador para que ejerza su poder disciplinario, en la medida en que puede despedir a un trabajador que se presente a su sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol o de cualquier otro tipo de sustancia psicoactiva, despido que no se podrá materializar si el trabajador demuestra, a través de un diagnóstico médico-científico, que tiene una enfermedad de origen común como es la dependencia de este tipo de sustancias, ello en virtud de lo establecido en la Ley 100 de 1993 y la Ley 1566 de 2012.

Lo anterior evidencia que el poder disciplinario, que es un elemento de la subordinación en las relaciones laborales, no se constituye en una potestad absoluta del empleador; por el contrario, su ejercicio implica pleno apego a los límites establecidos en la Constitución y la ley. En primer lugar, el respeto que debe tener el empleador frente a los derechos fundamentales de los trabajadores, tal y como se establece en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre el deber que cualquier actividad laboral reúna los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración; y en segundo lugar, que la potestad disciplinaria sólo debe recaer en aquellas conductas relacionadas directamente con la actividad desempeñada. Así, cuando una medida disciplinaria no cumpla con dichas condiciones, estas serán inconstitucionales y, por ende, serán objeto del recurso respectivo.

En general, para la Corte Constitucional la prohibición estipulada en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo no desconoce el derecho al trabajo, ya que la finalidad de esta disposición es legítima, en la medida en que busca garantizar la seguridad en el trabajo y pretende el adecuado desarrollo de las actividades contratadas.

Pero aun así, la Corte encuentra que existen ciertas actividades laborales en las que el consumo de alcohol o cualquier otro tipo de sustancia psicoactiva no afecta la seguridad de los trabajadores ni mucho menos el desempeño de su actividad laboral, situación que la Corte toma como referencia para restringir los alcances de dicha prohibición, de tal forma que no se afecte la autonomía y el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores.

Frente a lo anterior, la Corte Constitucional 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, 2016, C-636).

Finalmente, es importante tener en cuenta lo señalado por Torrado (2017), al afirmar que:

(...) si bien esta sentencia muestra una vez más el afán de la Corte Constitucional de proteger los derechos de los trabajadores como el libre desarrollo de la personalidad, deja un lio legal para los empleadores que deben discernir cuando se genera o no un riesgo laboral (p. 57).

Son por tanto los empleadores quienes asumen la responsabilidad de determinar cuándo la actividad empresarial que desarrollan con sus trabajadores puede desempeñarse aún bajo la influencia del alcohol o cualquier otro tipo de sustancia psicoactiva, situación que en la práctica dará lugar a que ningún empleador pueda determinar que su empresa, negocio o servicio puede desarrollarse bajo dichas condiciones.

Frente a lo anterior, la Corte concluyó a través de la Sentencia C-636 de 2016 que la prohibición establecida en el numeral 2° del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo tenía una limitación demasiado amplia, en virtud de que dicha prohibición se aplicaba para cualquier trabajador, lo que no permitía hacer una diferenciación entre diversas labores específicas; para la Corte, no resulta válido que en todos los casos el consumo de esta clase de sustancias implicara un riesgo para el trabajador o para los compañeros de trabajo y que además, no siempre se iba a generar una afectación al desarrollo de la actividad contratada.

Fue por ello que decidió condicionar el alcance de dicha prohibición para determinar que “la prohibición solo será exigible cuando el consumo de sustancias psicoactivas afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador” (Corte Constitucional, 2016, C-636).



## Conclusiones

La prohibición establecida en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo ha tenido por objeto proteger y mantener la seguridad de los trabajadores, tanto del propio trabajador que consume alcohol o sustancias psicoactivas como las demás personas que hacen parte del entorno laboral del trabajador; no se trata de una disposición que desconozca la condición de persona enferma de quien es dependiente de una sustancia psicoactiva, ya que en cualquier caso de despido el empleador tiene la obligación de informarle al trabajador que su enfermedad puede ser atendida por el Sistema de Seguridad Social en Salud, tal y como lo establece tanto la Ley 100 de 1993 como la Ley 1566 de 2012; así, cuando un trabajador no acepte esta atención, con ello quedaría facultado el empleador para proceder con el despido con justa causa.

Es importante que en cualquier proceso de despido de un trabajador que se presente a su lugar de trabajo bajo la influencia del alcohol o de sustancias psicoactivas, a éste se le garantice el derecho a la defensa, de tal forma que pueda probar, a través de los medios idóneos respectivos, que su consumo obedece a una enfermedad y que, por tanto, está dispuesto a someterse a un tratamiento para su recuperación; en caso de que no logre demostrar su enfermedad, y de que su consumo simplemente es el resultado de un evento esporádico, también le corresponde al trabajador demostrar que la influencia del alcohol o la sustancia psicoactiva no tiene ningún efecto negativo o contraproducente, ni afecta la seguridad laboral en el desarrollo de su actividad.

En los casos de consumo esporádico es el empleador el que debe señalar si la actividad que desempeñan sus trabajadores no se encuentra supeditada a una prohibición o permisión de consumo de alcohol o de sustancias psicoactivas; aun así, según el sentir de la Corte Constitucional, dar esta potestad al empleador, desde un punto de vista fáctico y práctico, en todos los casos habría lugar a una prohibición, ya que a ningún empleador le resultaría conveniente que su personal labore bajo la influencia de este tipo de sustancias, más aun teniendo en cuenta la amplia existencia de investigaciones en torno a la incidencia negativa del alcohol y las drogas enervantes en la productividad, desempeño y desarrollo de cualquier actividad laboral.

Las diferentes codificaciones disciplinarias en Colombia (Ley 734 de 2002, Ley 836 de 2003 –Derogada–, Ley 1862 de 2017 y Ley 1952 de 2019) son claras en prohibir el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, más tratándose de instituciones de carácter público; del mismo modo mantienen la prohibición de que un funcionario público o un miembro de la fuerza pública se presente a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, conductas que son calificadas como graves o gravísimas y, por tanto, son objeto de sanción disciplinaria. Frente a ello, la Sentencia C-636 de 2016 no tiene aplicación alguna cuando se trate de funcionarios públicos o miembros de la fuerza pública, debido a las características especiales que amerita el ejercicio de la función pública.

Tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia coinciden en que la prohibición estipulada en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del

Trabajo tiene por objeto un propósito de carácter constitucional, como es el adecuado desarrollo de una actividad laboral para la cual fue contratado un individuo, pero a su vez lo que se busca es evitar la ocurrencia de riesgos laborales, ello en virtud de lo señalado en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, en donde se establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, lo que a su vez encuentra sustento en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se establece el deber del empleador de garantizar la protección y seguridad de todos los trabajadores.

Llama la atención en esta investigación que el fallo de la Corte Constitucional contenido en la Sentencia C-636 de 2016 únicamente haya tenido como referencia una sola investigación en la que se destaca que el consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol no en todos los casos afecta el desempeño laboral de los trabajadores, o que genera situaciones de inseguridad para la persona o para los compañeros de trabajo; es decir, para la Corte una sola investigación fue suficiente para tomar la decisión de que la prohibición contenida en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo no era absoluta y que, por tanto, pueden existir situaciones determinadas por el empleador y no por un juez laboral en las que el trabajador puede desempeñar su actividad laboral bajo la influencia de este tipo de sustancias sin afectar su eficiencia, su seguridad o la seguridad de los compañeros de trabajo.

De igual forma, se considera que el fallo en comento, en últimas, no terminó respondiendo al problema jurídico planteado por los demandantes con respecto al numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en la medida en que la

demanda lo que buscaba era que en aquellos casos en los que una persona adicta se presentara al trabajo bajo la influencia de las drogas no fuera despedida en virtud de que padecía una enfermedad de origen común; básicamente lo que decidió la Corte fue que la prohibición contenida en la disposición demandada no era absoluta y, por tanto, una persona puede presentarse a su lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol o una sustancia psicoactiva siempre y cuando ello no incida en el desempeño de su actividad laboral.

Se destaca a su vez cómo la Corte Constitucional omitió en su análisis lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se establece que cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 de dicho código puede dar lugar a una terminación con justa causa del contrato de trabajo; dicha omisión permite inferir que el consumo de alcohol o cualquier otro tipo de sustancia psicoactiva es un motivo justo para dar por terminado un contrato de trabajo, más si dicho consumo afecta de manera grave o directa el desempeño laboral; en dicho análisis también se omitió que las situaciones de consumo, aunque se encuentren estipuladas en la norma como causales de terminación del contrato laboral, de conformidad con la potestad disciplinaria del empleador, no siempre deben dar lugar a una situación de despido, pues en ocasiones sólo basta con otros procesos disciplinarios que no necesariamente concluyan en la cesación de la relación laboral.

Tampoco es claro en la sentencia objeto de análisis cuál debe ser el juicio de valor que debe llevar a cabo un empleador para determinar si el consumo de alcohol u otro tipo de sustancia da lugar a una afectación grave a la actividad laboral desempeñada, ni mucho menos se estandarizan las condiciones de las actividades en las que una persona podría desempeñarse laboralmente bajo la influencia de tales sustancias, sin que afecte la seguridad del trabajo o de terceros.

Así, a pesar del fallo emitido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-636 de 2016, la discusión no queda del todo superada, ello en virtud de la naturaleza permisiva de la decisión de la Corte, ya que no es posible vislumbrar una actividad laboral que pueda ejercerse bajo la influencia del alcohol o de cualquier otro tipo de sustancia psicoactiva que no afecte el desempeño laboral o genere un riesgo para el trabajador, para los compañeros de trabajo o para la empresa misma.

Por último, se puede establecer que siguiendo la línea jurisprudencial desarrollada por la propia Corte Constitucional, se observa un desarrollo contradictorio en la jurisprudencia, ya que por un lado se persigue y penaliza el tráfico de estupefacientes, pero por el otro se permite y se ampara en el ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad para evitar cualquier prohibición que restrinja el consumo tanto de alcohol como de sustancias psicoactivas en cualquier tipo de espacio, incluso en el laboral. Frente a ello, se considera que se trata de una posición que exagera en el garantismo, más aun en un país en donde la cultura del consumo de sustancias psicoactivas muchas veces desemboca en la problemática de la adicción, la

cual la misma Corte Constitucional reconoce, pero que no enfrenta con un discurso coherente, tal y como quedó en evidencia en la Sentencia C-636 de 2016.

## Referencias

- Agudelo S., L., & Puerta R. A. (2001). *Prevención de la farmacodependencia: elementos conceptuales*. Medellín: Red de Jóvenes, Alcaldía de Medellín y FUNLAM.
- Alonso F., F. (1992). *Alcoholdependencia: personalidad del alcohólico*. Barcelona: Ediciones Científicas y Técnicas.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Temis.
- Aurrekoetxea A., J., & Echenagusia C., V. (1995). ¿Es el consumo habitual de alcohol un indicador de riesgo del accidente de trabajo y del absentismo por enfermedades? *Mapfre Medicina*, 6(2), 113-120.
- Campos R., D. (1974). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Temis.
- Cardona E., B. (2018). *Prevalencia del consumo de sustancias psicoactivas en los estudiantes de primer y segundo semestre del programa de psicología de la Institución Universitaria de Envigado durante el primer semestre de 2018*. Envigado: Institución Universitaria de Envigado.

Comisión Nacional de Reducción de la Demanda de Drogas. (2007). *Política nacional para la reducción del consumo de sustancias psicoactivas y su impacto: resumen ejecutivo*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2016). *Observación general número 23*. Recuperado <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y>

Congreso de la República. (1993). *Ley 100, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 41.148 del 23 de diciembre de 1993.

Congreso de la República. (2000). *Ley 599, por la cual se expide el Código Penal*. Bogotá: Diario Oficial No. 44.097 del 24 de julio de 2000.

Congreso de la República. (2002). *Ley 734, por la cual se expide el Código Disciplinario Único*. Bogotá: Diario Oficial No. 44.699 del 5 de febrero de 2002.

Congreso de la República. (2003). *Ley 836, por la cual se expide el reglamento del Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares (Derogado)*. Bogotá: Diario Oficial No. No. 45.251 de 17 de julio de 2003.



Congreso de la República. (2009). *Acto Legislativo 02, por el cual se reforma el artículo 49 de la Constitución Política*. Bogotá: Diario Oficial No. 47.570 de diciembre 21 de 2009.

Congreso de la República. (2012). *Ley 1562, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá: Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

Congreso de la República. (2012). *Ley 1566, la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias” psicoactivas*. Bogotá: Diario Oficial No. 48.508 de 31 de julio de 2012.

Congreso de la República. (2017). *Ley 1862, por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar*. Bogotá: Diario Oficial No. 50.315 de 4 de agosto de 2017.

Congreso de la República. (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.* Bogotá: Diario Oficial No. 50.850 de 28 de enero de 2019.

Corte Constitucional. (1994). *Sentencia C-221*. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional. (1995). *Sentencia C-026*. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional. (1995). *Sentencia C-401*. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia T-201*. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-309*. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (1999). *Sentencia C-507*. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional. (2000). *Sentencia C-386*. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional. (2002). *Sentencia C-420*. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional. (2002). *Sentencia C-689*. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. (2002). *Sentencia T-684*. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional. (2003). *Sentencia C-252*. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional. (2004). *Sentencia C-431*. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional. (2004). *Sentencia C-934*. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional. (2006). *Sentencia T-385*. Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-814*. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-760*. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional. (2010). *Sentencia C-378*. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional. (2011). *Sentencia C-574*. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional. (2011). *Sentencia T-094*. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional. (2013). *Sentencia T-578*. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T-276*. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia C-284*. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia C-636*. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-040*. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018). *Sentencia del 9 de mayo. Radicación n° 51243*. Magistrado Ponente: Donald José Dix Ponnefz.

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (2006). *Sentencia del 3 de octubre. Radicado 27762*. Magistrada Ponente: Isaura Vargas Díaz.

Duque C, J. (2012). *Consumo de sustancias psicoactivas en adolescentes-jóvenes universitarios en Bogotá-Colombia: magnitud del consumo, factores de riesgo-protección y daños asociados*. Bogotá: Universidad de Chile.

Freedland, M. (2007). Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo.

*Revista Internacional del Trabajo*, 126(01-02), 3-20.

González, C. (2012). Abstinencia total versus beber controlado: una controversia más

allá del campo científico. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 6(2), 119-121.

Guarín D., A. (2008). *Manual de derecho administrativo laboral*. Bogotá: Ediciones

Jurídicas Gustavo Ibáñez.

Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., P. (2006). *Metodología de la*

*investigación*. México: McGraw-Hill.

Londoño B., H. (2009). Los avatares de la “dosis personal”: de derecho constitucional a

“crimencito”. *Cuadernos de Derecho Penal*, (9), 129-224.

Mallqui P., L. S. (2011). *Alcohol y drogadicción en gestantes*. Recuperado de

[http://mallquisilvia.blogspot.com/2011\\_11\\_01\\_archive.html](http://mallquisilvia.blogspot.com/2011_11_01_archive.html)

Mansilla I., F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica:*

*cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención.*

Madrid: Academia Española.

Ministerio de Gobierno. (1986). *Ley 30, por la cual se adopta el Estatuto Nacional de Estupefacientes y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 37.335, del 5 de febrero de 1986.

Ministerio de Justicia y del derecho. (1994). *Decreto 1108, por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas*. Bogotá: Diario Oficial No. 41.375, de 1 de junio de 1994.

Molina C., C., & Suárez B., A. (2010). *Factores asociados con la accidentalidad vial en conductores de una empresa de servicio de transporte público urbano Medellín, Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Molina C., C., Suárez B., A., & Arango A., C. (2011). Nivel de riesgo de consumo de alcohol en trabajadores de una empresa de servicio de transporte público urbano de la ciudad de Medellín. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 411-418.

Mora E., A. (2013). *La subordinación jurídica como elemento delimitante frente a las nuevas formas contractuales*. San José de Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Nieto S., D. (2013). *La subordinación en los diferentes contratos laborales*. Manizales: Universidad de Manizales.

Ochoa M., E., & Madoz G., A. (2008). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(213), 25-32.

Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Protocolo de San Salvador*. Recuperado de [http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/protocolo\\_san\\_salvador.html](http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/protocolo_san_salvador.html)

Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (1994). *Glosario de términos de alcohol y drogas*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo de España.



Osuna F., A. (2002). *Los derechos humanos: ámbitos y desarrollo*. Salamanca: San Esteban.

Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Presidencia de la República. (1950). *Decreto 2663, Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

Presidencia de la República. (1986). *Decreto 3788, por el cual se reglamenta la Ley 30 de 1986 o estatuto nacional de estupefacientes*. Bogotá: Diario Oficial No. 37746 de 31 de Diciembre de 1986.

Ramchand, R., Pomeroy, A., & Arkes, J. (2009). *The Effects of Substance Use on Workplace Injuries*. Pittsburg: RAND Center for Health and Safety in the Workplace.

Riobó R., A. (2019). *Incapacidades médicas de origen común y de origen laboral – Así se pagan*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/incapacidades-medicas-de-origen-comun-y-de-origen-laboral-asi-se-pagan.html>

Toro, R., & Yepes, L. (1997). *Psiquiatría*. Medellín: CIB (Corporación para Investigaciones Biológicas).

Torrado D., M. (2017). ¿Es posible ir en estado de embriaguez y bajo sustancias psicoactivas al trabajo? *Actualidad Jurídica*, 55-58.

Valencia, L., & Pérez G., A. (2014). *Ausentismo laboral y su relación con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas*. Recuperado de [http://bibliodrogas.cl/biblioteca/documentos/ESTADISTICAS\\_6537.PDF](http://bibliodrogas.cl/biblioteca/documentos/ESTADISTICAS_6537.PDF)

Vásquez, C., & Mejía, J. (2010). *Rendimiento académico y abuso-dependencia de sustancias psicoactivas en los estudiantes de la Universidad de Antioquia*. Medellín: Universidad de Antioquia.