

“DEBIDO PROCESO, PARA LA TOMA DE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL TRABAJO”

Juan Esteban Rúa Mesa*

RESUMEN

A través de este artículo se buscó demostrar como el derecho al debido proceso está presente en toda actuación laboral, incluyendo la toma de pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas. Del debido proceso se derivan otros derechos y principios que son inherentes a todos los trabajadores, dentro del artículo se identifican esos principios que están inmersos en la relación laboral y que le asisten tanto al trabajador como al empleador. Se abarca la toma de pruebas de alcohol y drogas desde los derechos que tiene el trabajador, asimismo se analizan los derechos que tiene el empleador, logrando evidenciar las obligaciones que tienen cada uno frente al consumo de alcohol, drogas o presentarse bajo los efectos de estas sustancias al sitio de trabajo.

Palabras clave: alcohol, debido proceso, drogas, legalidad, pruebas de alcoholemia, sustancias psicoactivas (spa), terminación del contrato laboral.

Sumario. INTRODUCCIÓN. 1. EL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL. 1.1 LOS PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL. 1.2 LA TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL Y EL DEBIDO PROCESO. 2. LAS PRUEBAS DE ALCOHOLIMETRÍA Y DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO. 2.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL PRACTICARSE LA PRUEBA DE ALCOHOLIMETRÍA, ALCOHOLURIA Y DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. 2.2 LA LEGALIDAD DE LAS PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA, ALCOHOLIMETRÍA Y DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL PUESTO DE TRABAJO. CONCLUSIONES. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

*El autor es abogado de la Universidad Pontificia Bolivariana, con estudios de especialización en derecho de la seguridad social, inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo. Artículo para optar al título de Especialista en Derecho Procesal en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, 2020. Correo electrónico: juanestebanruamesa@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

El debido proceso en toda actuación jurídica, busca garantizar el respeto por cada uno de los derechos que le asisten a los ciudadanos en cualquier tipo de procedimiento jurídico. Es así, como dentro de las relaciones laborales se presenta una situación que puede generar un dilema jurídico procesal y es el consumo de alcohol y drogas en el sitio de trabajo, o ingresar al trabajo bajo el efecto de las mismas, por lo que el empleador debe tener claro cual es el procedimiento a seguir, respetando el debido proceso y los demás derechos que le asisten a los trabajadores.

No obstante, el empleador también tiene unos derechos dentro de ese procedimiento, que le ha dado la norma y la jurisprudencia de las altas cortes, para poder adelantar las respectivas actuaciones sin que se vean inmerso en una situación de riesgo que le pueda representar un proceso judicial o una acción de tutela.

Como metodología empleada se realizó inicialmente un estado del arte sobre distintos temas que daban un acercamiento al tema principal, recolectando material bibliográfico y jurisprudencial que analizan las pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas en el trabajo.

El objetivo principal del artículo es demostrar como dentro del proceso de toma de pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas en el trabajo, tanto el empleador como el trabajador tienen derechos que no son limitados, por el contrario, son derechos que pueden llegar incluso a generar una terminación de contrato laboral o un proceso jurídico por violación al debido proceso.

En este orden de ideas, el interés por escribir este artículo surge de los diferentes acercamientos que se tienen con el derecho procesal y con la seguridad y salud en el trabajo, y la contribución que genera lo procesal en las relaciones de trabajo.

Quien haga lectura del presente artículo, se percatará de que el autor lo que quiso abordar en primera instancia, fueron las garantías fundamentales y normativas que deben respetarse al trabajador para el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del empleador, haciendo un análisis de las fuentes normativas tanto de los trabajadores vinculados a la Empresa privada como al Sector Público, para evitar que con la aplicación de las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y de consumo de sustancias psicoactivas se vulneren otros derechos concomitantes y que para los empleadores, este análisis sirva como guía dentro de su actuar, para no extralimitarse en la aplicación de las pruebas. .

De igual manera, el presente artículo sirve como guía jurídico práctica no sólo para quienes apliquen el derecho sino para cualquier interesado en el tema, ya que en el mismo se utilizó un lenguaje claro y coloquial, lo cual facilita su mayor comprensión, análisis y aplicación.

En el presente, se empezó abordar desde las generalidades para llegar a lo particular y específico, de allí que se inició con la explicación de los principios generales del derecho en materia laboral y el debido proceso; para abordar la aplicación de las pruebas de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, resaltando los derechos que tienen los trabajadores y a lo que se debe ajustar el empleador, para evitar vulneración de derechos constitucionales lo cual puede traer consecuencias administrativas, penales y de otra índole para el empleador.

Por otra parte, con el anterior artículo se deja en evidencia los vacíos jurídicos subyacentes en la materia, los cuales han sido llenados a través de la jurisprudencia y hasta la misma costumbre como fuentes auxiliares del derecho, por cuanto en la legislación laboral consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo lo único que hizo el legislador, fue enumerar normas sin hacer una explicación exhaustiva del proceso disciplinario, lo que da lugar a interpretaciones vagas, malintencionadas o contrarias a derecho; situación esta que conllevó a remitir al autor a diferentes fuentes normativas, como lo es la legislación de tránsito, manuales de toxicología, folletos y manuales de instrucción e implementación para tal fin; así como diferentes escritos y estudios efectuados por diferentes estudiosos del derecho, que permiten integrar de manera coherente los conocimientos en la aplicación, injerencia y repercusiones en las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y de consumo de sustancias psicoactivas.

1. EL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL

El debido proceso se concibe como un elemento de la esencia del Estado Social de Derecho, de la misma manera se torna en un principio de prevalencia en la democracia, además de un principio inescindible en las relaciones jurídico laborales, tanto públicas como privadas, se consagró en el artículo 29 de la Constitución Política como un derecho fundamental.

Al respecto, Agudelo (2005) ha definido el debido proceso como:

Un derecho fundamental complejo de carácter instrumental, continente de numerosas garantías de las personas, y constituido en la mayor expresión del derecho procesal. Se trata de una institución integrada a la Constitución y que posibilita la adhesión de unos sujetos que buscan una tutela clara de sus derechos. (p. 90)

Como se ha definido, en una garantía a favor de aquella o aquellas personas que producto de un proceso disciplinario pueden ser objeto de sanciones, que en lo público pueden llegar hacer un poco más drásticas, debido a que el legislador primero, fue un poco más estricto en la concepción de la norma y segundo, porque trajo un procedimiento sumamente reglado y a contrario sensu en el sector privado, aunque se alude en el Código Sustantivo del Trabajo a unas normas que regulan la materia, se tienen muchos vacíos que vía normas en blanco o remisión expresa se llenan con el contenido del contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva y el pacto colectivo.

La Corte Constitucional con relación al debido proceso en materia laboral ha señalado:

Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad (Corte Constitucional, 1992, Sentencia T-222, p. 16)

Lo expresado por la Corte en el fallo anteriormente mencionado, concibe la importancia del derecho fundamental al debido proceso tratándose de la potestad disciplinaria del empleador, que deviene del elemento subordinación del contrato de trabajo, entendiéndose como:

Facultad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores, sin embargo, esta debe ejercerse dentro de unos límites determinados por la Constitución y la Ley, que principalmente busca evitar el uso arbitrario y abusivo del empleador, y que puede afectar de este modo las condiciones laborales de los trabajadores, ya que aún en este ámbito, la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y despótico del empleador frente a los trabajadores. (Tejada, 2016, p. 229)

De lo anterior se desprende, que la potestad disciplinaria del empleador no es categórica, habida cuenta que deben seguirse una serie de procedimientos para garantizar los derechos inherentes al trabajador acorde a la relación laboral, sus derechos fundamentales conforme a la Constitución Política; por lo que estos procedimientos tienen que depurarse, para determinar la inocencia o culpabilidad del trabajador respecto de los hechos objeto de imputación para entrar a determinar la sanción aplicable al caso concreto.

Frente a esto, la Corte Constitucional ha indicado que: “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”. (Corte Constitucional, 2000, Sentencia C-386, p.10).

Como se dijo inicialmente, el debido proceso consagrado constitucionalmente en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, es un derecho que busca proteger en la relación laboral el mínimo de derechos y garantías que tienen los trabajadores en el ejercicio de su relación laboral con el empleador; las garantías a las que alude este derecho son la contradicción, la defensa, la posibilidad de presentar los recursos de ley y a su vez la oportunidad de presentar las pruebas que considere conducentes y pertinentes, para desvirtuar el acto que se le imputa en el proceso disciplinario ejercido en su contra; este derecho fundamental, también le da la posibilidad al trabajador, para que evalúe cuáles y cómo serán

las presuntas consecuencias jurídicas por la transgresión al supuesto de hecho de la norma consagrada en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, pacto colectivo, convención colectiva y laudo arbitral.

De conformidad con lo anterior, vale decir en esta instancia que el reglamento interno de trabajo hace parte integral del contrato de trabajo suscrito entre trabajador y empleador, y en caso de que algo no esté regulado dentro de las cláusulas del contrato de trabajo, pacto colectivo, convención colectiva, laudo arbitral, código de ética, código de buen gobierno se podrá remitir el trabajador o el empleador vía remisión expresa a las normas consagradas en éste.

Por consiguiente, para que las sanciones disciplinarias tengan poder vinculante respecto de los trabajadores, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 115 del Código Laboral, deberá el empleador previamente haber dado la posibilidad al trabajador de ser escuchado en diligencia de descargos, que aporte las pruebas que considere conducentes y pertinentes y si se encuentra afiliado a una organización sindical, deberá estar acompañado de dos (2) miembros de la organización sindical a la cual se encuentre afiliado; por lo anterior, si no se cumplen estos requisitos taxativos, las sanciones disciplinarias no producirán efecto alguno.

Respecto a los funcionarios públicos de conformidad con su régimen disciplinario consagrado en la mencionada Ley 1952 de 2019, existen unas sanciones que pueden ir desde inhabilidades, suspensión del cargo, multas, hasta destitución, de acuerdo a la gravedad de las sanciones y de los hechos.

Considerando lo anterior, el numeral 2^{do} del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, trae como una justa causa para la terminación del contrato, que el trabajador llegue al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o sustancias enervantes. Así las cosas, sobre las consecuencias que puede conllevar el presentarse al trabajo bajo las influencias de las drogas o el alcohol estarían inmersas dentro del Código Sustantivo del Trabajo así:

...se puede considerar el efecto que esta situación produce para aplicar alguna de las causales definidas en el artículo 62 de CST sobre terminación del contrato laboral por justa causa, como puede ser la causal 6 sobre “violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo” o, la número 11 que dicta “todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento”, por mencionar tan solo un par de las allí indicadas. (Samacá, 2019, p. 6)

1.1. LOS PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL DEBIDO PROCESO EN MATERIA LABORAL

Adentrándonos en los principios que se abordan para la aplicación del derecho disciplinario, y específicamente en el derecho laboral, podemos decir inicialmente que éstos son comunes para las relaciones laborales tanto públicas como privadas. De modo que, los principios que se abordaran son: 1) el principio de congruencia, 2) el principio de legalidad, 3) el principio del non bis in ídem, 4) presunción de inocencia, 5) derecho de contradicción y defensa, 6) principio de taxatividad, 7) principio de proporcionalidad, 8) in dubio pro reo, 9) publicidad, 10) cosa juzgada, 11) condición más beneficiosa, 12) igualdad y 13) favorabilidad debido a su alto impacto en el procedimiento disciplinario.

En este sentido, se desarrollarán lo principios considerados imprescindibles en el proceso jurídico colombiano, para lo cual el alto tribunal constitucional, resalta como elementos integrantes del debido proceso en materia disciplinaria los siguientes:

(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus. (Corte Constitucional, 2014, Sentencia C-593, p. 36)

Así las cosas, es viable resaltar en esta instancia los principios del derecho disciplinario como piedras angulares del mismo para el respeto de las garantías mínimas de los trabajadores, particularmente el **principio de legalidad**, sobre el cual la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que:

...nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio” y el alcance que dicha expresión tiene en relación con los efectos de las leyes procesales en el tiempo. Al respecto, es de importancia definir si dicha expresión puede tener el significado de impedir el efecto general inmediato de las normas procesales, bajo la consideración según la cual tal efecto implicaría que la persona procesada viniera a serlo conforme a leyes que no son “preexistentes al acto que se le imputa.” (Corte Constitucional, 2002, Sentencia C-200, p. 27)

Por lo anterior, se le exige al empleador someter todo el funcionamiento de la empresa no sólo en materia disciplinaria sino de toda índole, a la creación y materialización de unas normas (contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto colectivo, convención colectiva, laudo arbitral, etcétera), que deben ser conocidas por todos y cada uno de los trabajadores y que definan una escala de faltas y sanciones que deberán ser lo suficientemente claras y correlativamente aplicables al caso concreto.

Como resultado la Corte Constitucional, se pronunció al respecto frente a demanda de inconstitucionalidad presentada por la señora Sandra Vanegas Leño en contra del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, anterior código disciplinario único indicando lo siguiente:

La norma demandada tampoco implica violación al principio de presunción de inocencia, pues el proceso disciplinario constituye el instrumento jurídico idóneo para que el investigado presente los argumentos y las pruebas para su defensa, controvierta las que obran en su contra y en general, desvirtúe los cargos que le puedan ser imputados, mediando en todo caso la presunción consagrada en el inciso cuarto del

artículo 29 de la Constitución Política y reiterada en el artículo 9° de la ley 734 de 2002. (Corte Constitucional, 2006, Sentencia C-720, p. 14)

Cabe resaltar, que dentro de las posibilidades que tiene el trabajador para el ejercicio de su defensa dentro del proceso disciplinario laboral, es poder hacerlo bien guardando silencio frente a las imputaciones y acusaciones efectuadas por el empleador en su contra, presentando y aportando las pruebas a su favor para que sean valoradas su conducencia y pertinencia, de la misma manera, contradiciendo las aportadas por el empleador para evitar la imposición de sanciones infundadas.

Simultáneamente está **el principio de proporcionalidad**, que pretende impedir el uso excesivo ya sea del poder o de las sanciones en los procesos jurídicos, frente a este Weltdt (2003) señala que:

La proporcionalidad en sentido estricto: Este sub principio nos muestra uno de naturaleza sustantiva que se encuentra íntimamente ligado con la noción de Justicia, pero suficientemente articulado como un freno o límite a la constitucionalidad o inconstitucionalidad del actuar del Empleador, especialmente cuando dichas acciones recaen en Derechos Fundamentales y su ejercicio, porque en definitiva esta proporcionalidad se identifica con lo que es justo, razonable y ponderable, lo que implica que los medios elegidos deban mantenerse en una relación razonable con el resultado perseguido. (p. 8)

Se puede argüir que el principio de proporcionalidad, no debe ser comprendido sólo como relacionado con el concepto de razonabilidad que debe acompañar las medidas adoptadas por el empleador, en respuesta a las faltas cometidas por el o los trabajadores frente al daño antijurídico, las sanciones deben ser equitativas o simétricas con los delitos o las faltas.

Frente a **los principios de la cosa juzgada y non bis in ídem**, el alto tribunal constitucional ha manifestado que:

La cosa juzgada es “una institución jurídico procesal mediante la cual se otorga a las decisiones plasmadas en una sentencia y en algunas otras providencias, el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas”. Uno de los efectos más importantes de esta institución es la prohibición para los funcionarios judiciales, las partes y la comunidad en general, de iniciar nuevamente un litigio ya resuelto. En esa medida, se configura la cosa juzgada cuando una nueva solicitud judicial contenga identidad de objeto, causa y partes respecto de una acción anterior. Al analizar estos tres ítems esta Corte indicó que existe. (Corte Constitucional, 2017, Sentencia T-082, p. 17).

De conformidad con lo anterior, podemos indicar que una vez se termina el proceso disciplinario mediante una decisión de fondo, deberá esta contar con plenos efectos a futuro, garantizando la seguridad jurídica, mediante un pronunciamiento definitivo e invariable del empleador.

Otro de los principios es **el de favorabilidad** en materia disciplinaria, está orientado a la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, al respecto Barona (2010) ha definido este principio como:

El principio de favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador. Además, este principio genera la inescindibilidad o conglobamiento, es decir, no se puede extraer de cada norma lo favorable y armar un nuevo texto; solo se puede escoger una norma y aplicarla en su integridad. (p. 243)

Por último, está **el principio igualdad ante la ley disciplinaria**. Las autoridades disciplinarias tratarán de modo igual a los destinatarios de la ley disciplinaria, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, para Cabrera (2011), el derecho a igualdad se presenta así:

En Colombia se debe ponderar la igualdad de oportunidades, pues seguimos inmersos en diferencias abismales tanto étnicas como culturales, políticas y sociales. En materia laboral, se acentúa en la diferencia de género, donde la mujer no obtiene la misma remuneración por el trabajo realizado en igualdad de condiciones con el hombre. (p. 111)

Otros principios en materia laboral son: principios de defensa o contradicción de la prueba, presunción de inocencia, *indubio pro operario*. Lo primero que ha de tenerse en cuenta frente a estos principios, es que al trabajador antes de imputársele una infracción y aplicársele una sanción, deberá ser escuchado en diligencia de descargos permitiéndole en caso de ser necesario estar acompañado de un abogado o de dos miembros del sindicato al que se encuentre afiliado; deberá ser valoradas la conducencia y la pertinencia de las pruebas que aporte en su defensa.

1.2. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y EL DEBIDO PROCESO

El Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 112 y 113 indican cuáles son las sanciones a los presuntos infractores de la norma respecto de una relación laboral privada, que podrá ser la suspensión del contrato de trabajo, la multa y terminación del contrato de trabajo.

Ha dicho Montenegro (2018):

En el ámbito de las relaciones laborales, el ordenamiento jurídico colombiano impone determinadas limitaciones a la forma como el empleador puede dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo, sometiendo dicha facultad no solo a las causales que puede alegar, sino además a la forma en que se debe llevar a cabo el despido.

A su vez, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, no produce efecto alguno la sanción disciplinaria que imponga un empleador sin previamente haber dado la oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado, como a dos representantes del sindicato al que este pertenezca. (p. 1)

Así las cosas, dentro del reglamento interno de trabajo debe existir un capítulo dedicado a la escala de faltas y sanciones, donde este plenamente identificada la sanción a la que se puede ver sometido el trabajador, ya sea suspensión, amonestación, multa o incluso terminación del contrato de trabajo.

La carga de la prueba la tiene el empleador, de demostrar la justa causa bajo el material probatorio y las evidencias físicas recolectadas para ello, respetando el mínimo de derechos y garantías procesal y el debido proceso del trabajador, se ha referido Arias (2016) frente a este aspecto procesal de la siguiente manera:

Por último tenemos lo concerniente al desequilibrio o desigualdad probatoria y que hace relación a la facilidad con que cuenta el empleador para obtener las pruebas necesarias para su defensa o de ocultar las que no le favorecen, frente a la dificultad que presenta el trabajador para obtener las mismas y que es donde precisamente el operador judicial cobra relevancia, pues mediante la herramienta de la carga dinámica de la prueba debe tratar de contrarrestar o por lo menos disminuir sus efectos en cuanto a la garantía de los derechos del trabajador, fijando el deber de probar en aquella parte a la cual se le facilite la consecución de la prueba. (p. 38)

Es de anotar que, si no se ha pactado nada diferente en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, etcétera, la terminación del contrato de trabajo sin una justa causa no guarda correlación alguna con el procedimiento disciplinario, en tanto, es producto de una decisión unilateral del empleador que es sancionada de la forma prevista en el artículo 64 y cuyos perjuicios son plenamente asumidos por este a la hora de liquidar la indemnización legalmente dispuesta.

Dicho de otro modo, debe indicarse que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por ser producto de la mera liberalidad del empleador y no de la constatación de una justa causa, no deberá ser tramitada mediante el proceso dispuesto para la aplicación de sanciones disciplinarias, conforme la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que indica lo siguiente:

De acuerdo con lo anterior, las consecuencias de la inobservancia de las normas procedimentales (reintegro) aplican para aquellas pretermisiones o violaciones cometidas en el marco de una investigación disciplinaria que culmine con un despido con justa causa. De ahí que las expresiones «cancelación del Contrato de Trabajo o despido del trabajador o la sanción disciplinaria» del numeral 5 del artículo 44 de la convención de 1994, no denoten situaciones distintas, como lo aduce la censura, sino la misma: un despido con justa causa precedido de una indagación disciplinaria. (Corte Suprema de Justicia, 2016, 17030, Radicación n.º 46583, p. 11).

La posibilidad de demandar en el derecho laboral individual respecto de trabajadores del sector privado, prescribe a los tres años de terminado el contrato de trabajo si considera que fue despedido sin justa causa de conformidad con el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo; a contrario sensu la prescripción de la acción en el procedimiento sancionatorio de conformidad con la Ley 1952 del 2019 o Código General Disciplinario, es de cinco años contados a partir de la ejecutoria del fallo; cuando la sanción impuesta fuere la destitución e inhabilidad general o la suspensión e inhabilidad especial, una vez cumplidas se producirá la rehabilitación en forma automática, salvo lo dispuesto en la Carta Política.

El Código Sustantivo del Trabajo en el capítulo atinente al reglamento interno de trabajo y en el de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, trae un procedimiento un poco simple para la aplicación de un proceso sancionatorio laboral, sin embargo, la Corte Constitucional se manifestó:

SUBORDINACIÓN LABORAL-No es un poder absoluto y arbitrario 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. (Corte Constitucional, 2004, C-934, p. 1)

El artículo 62 del Código Laboral taxativamente alude a quince causales por las cuales el empleador puede aplicar la facultad sancionatoria y despedir a un trabajador con justa causa y que han sido conocidos como malos comportamientos del trabajador. Esos malos comportamientos también han sido llamados como la falta grave laboral, Pasco (1985) señala:

La falta grave puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral; esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido. (p. 1)

Debe tenerse presente, que el trabajador que incurra de manera frecuente en alguna de las causales mencionadas con antelación, puede el empleador aplicar la potestad disciplinaria consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, bajo el amparo mínimo del contrato de trabajo y/o el reglamento interno, ser despedido por éste con justa causa y sin el pago de la indemnización correspondiente consagrada en la Ley 797 del 2003, tratándose de trabajadores del sector privado.

El principio al debido proceso debe estar orientado al reconocimiento de los derechos del trabajador y el respeto de sus mínimos derechos y garantías; habida cuenta que para el caso, por ejemplo de la embriaguez, no basta el sólo hecho de la realización de las pruebas de alcoholimetría y alcoholuria con el uso del alcohosensor o de la muestra de sangre o de alguna otra prueba; deberá observarse en todo caso, si el empleador está implementando estrategias, acciones o programas de vigilancia epidemiológica dentro de la empresa para prevenir el consumo, abuso y adicción al alcohol (Decreto 780 de 2016. Art. 2.8.62.6) y sustancias psicoactivas, en el ámbito laboral (Ley 1566 de 2012 art. 6, Ley 1616 de 2013 art. 9),

establecidas en las metas del Plan nacional para la promoción de la salud, la prevención, y la atención del consumo de sustancias psicoactivas 2014 – 2021.

Las altas Cortes han trabajado en distintas sentencias sobre los derechos que le asisten al trabajador declarado alcohólico o adicto a alcohol o drogas; la Corte Suprema de Justicia en una de sus sentencias, relacionada con el tema señala:

No obstante el censor plantea que tal pronunciamiento riñe con el ordenamiento jurídico, de un lado al ignorar las razones por las cuales Luis Emilio Osorio Quintero no compareció al empleo y de otro, porque no se percató de que estaba calificado con una enfermedad psiquiátrica, que tenía preeminencia sobre su adicción a las sustancias psicoactivas y que, en cualquier evento, existía responsabilidad de la empresa en su calificación médica previa a tomar cualquier represalia contra su conducta que, dada su condición, no tenía la capacidad de comprender (Corte Suprema de Justicia, 2018, SL1292, p. 22)

Termina la sentencia citada señalando que una de las obligaciones que se le adscribe al empleador es la de dar garantías de seguridad y salud, este tenga la posibilidad razonable de controlar los medios, siempre que ello no invada la intimidad del trabajador.

Con base en lo anterior, no vale solamente la violación objetiva de la norma por parte del trabajador y la incursión en la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, deberán valorarse el debido proceso y todos los derechos que le asisten al trabajador para proceder de conformidad con las directrices que señala el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia.

2. LAS PRUEBAS DE ALCOHOLIMETRÍA Y DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

2.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL PRACTICARSE LA PRUEBA DE ALCOHOLIMETRÍA, ALCOHOLURIA Y DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Puede indicarse que la acepción derechos fundamentales, como aquellos derechos de carácter subjetivo que corresponden a todos los seres humanos en cuanto son sujetos de derechos y obligaciones. De conformidad con lo anterior, que los derechos fundamentales en los individuos siempre van ligados al concepto de dignidad humana de conformidad con lo indicado por la Corte Constitucional, al señalar:

La dignidad humana está vinculada con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: la autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección), unas condiciones de vida calificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida). Estos tres ámbitos de protección integran, entendidos en su conjunto, el objeto protegido por las normas constitucionales desarrolladas a partir de los enunciados normativos sobre “dignidad”. (Corte Constitucional, 2002, Sentencia T-881, p. 3)

Los derechos fundamentales se encuentran expresamente consagrados en nuestra Carta Política en el título II, capítulo 1, en el cual se ha exteriorizado su concepción por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

Será fundamental todo derecho constitucional que funcionalmente esté dirigido a lograr la dignidad humana y sea traducible en un derecho subjetivo. Es decir, en la medida en que resulte necesario para lograr la libertad de elección de un plan de vida concreto y la posibilidad de funcionar en sociedad y desarrollar un papel activo en ella. Tal necesidad no está determinada de manera apriorística, sino que se define a partir de los consensos (dogmática del derecho constitucional) existentes sobre la naturaleza funcionalmente necesaria de cierta prestación o abstención (traducibilidad en derecho subjetivo), así como de las circunstancias particulares de cada caso (tópica). (Corte Constitucional, 2003, Sentencia T -227, p. 1)

La Constitución Política en su artículo 25 consagra el derecho al trabajo teniendo las siguientes características; el primero de ellos, es tener derecho al pago de una remuneración o salario que sea acorde y proporcional a la actividad desarrollada; tener una jornada laboral previamente descrita en la norma que de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, con la posibilidad de trabajar dos horas extras diarias sin que exceda de doce a la semana y el pago de las mismas; derecho a la seguridad social integral, derecho a los descansos remunerados, el pago de las primas de mitad de año y diciembre y la obtención de las vacaciones.

De acuerdo con lo anterior, el derecho al trabajo es constitucionalizado a partir de la carta magna de 1991 al superar el marco normativo meramente legal, convirtiéndolo en un derecho fundamental de conformidad con el precitado artículo 25 Superior, considerándolo como un pilar básico del Estado Social de Derecho. En ese sentido la Corte Constitucional colombiana expresó:

Desde el Preámbulo de la Constitución, se anuncia como uno de los propósitos que animaron la expedición de la nueva Carta Política bajo la concepción del Estado como Social de Derecho, asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es por ello que en su artículo 1° se consagra el trabajo como uno de los principios fundantes de ese nuevo modelo de Estado. (Corte Constitucional, 2002, Sentencia C-107)

Como corolario, podemos indicar que el derecho al trabajo por ser un derecho de rango constitucional debe ser respetado por cualquier persona que quiera menoscabarlo, podrá ser alegado su amparo a través de acciones judiciales y constitucionales; pero entendiendo que no es un derecho absoluto y garantista exclusivamente a los trabajadores; porque es claro que dentro de la relación laboral viene envuelta la potestad sancionadora y reglamentaria por parte del empleador siempre garantizando el debido proceso y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Empero, el empleador y/o el representante legal de la empresa de conformidad con lo previsto en las Sentencia C - 636 del 2016, tiene libertad para efectuar las pruebas de alcoholimetría que considere necesarias respecto de todas o algunas de las actividades que se desarrollan en la empresa para evitar accidentes graves, mortales y que pongan en riesgo la seguridad y la salud en el trabajo de la compañía con los alcohosensores que adquiera para la misma o a través de las pruebas de alcoholuria que se hagan en la empresa por una persona experta o en su defecto en convenio con una entidad de salud, pero siempre garantizando los derechos fundamentales del trabajadores.

Lo señala Rodríguez (2018):

Así las cosas, el empleador tiene la libertad probatoria para demostrar que el trabajador se encuentra en estado de embriaguez, siempre y cuando dichas pruebas obtenidas no vulneren el debido proceso, porque serán nulas de pleno derecho, por ejemplo, utilizando una prueba invasiva que atente contra los derechos fundamentales. Sin embargo, como se advirtió anteriormente, ante una sospecha razonada, debe realizarse una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad de un trabajador, su grado y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores profesionales en condiciones normales. (p. 33)

Sin embargo, para algunas pruebas el empleador deberá contar con el consentimiento informado del trabajador.

Tal como lo ha mencionado Fernández y Acosta (2000): “El consentimiento no solamente denota la pluralidad de las manifestaciones individuales de la voluntad de los agentes, sino también la concurrencia y unificación de ellas en un solo querer”. (p. 144)

Es de anotar que el consentimiento es el acuerdo de voluntades de dos o más personas que intervienen en la celebración de contratos o convenciones con el fin único del caso que nos ocupa por parte del empleador de buscar la autorización y efectuar la prueba de alcoholemia, alcoholuria o de consumo de sustancia psicoactivas (spa) en la empresa y por parte del

trabajador, de manera eventual demostrar que no se encuentra bajo el influjo de ninguna de estas sustancias a efectos de realizar en pleno uso de sus facultades físicas y mentales su trabajo; de conformidad con lo previsto por el artículo 1502 del Código Civil colombiano, para que existan obligaciones recíprocas como las mencionadas en los incisos anteriores, es necesario que la persona manifieste su voluntad de presentarse de manera libre y voluntaria de suscribir el consentimiento informado.

El Ministerio de la Protección Social (2009), dentro de las prácticas clínicas y terapéuticas ha definido el consentimiento informado como:

La aceptación libre por parte de una paciente de un acto diagnóstico o terapéutico después de haberle comunicado adecuadamente su situación clínica. Los requerimientos básicos necesarios para que sea válido son: libertad de decisión, competencia para decidir e información suficiente. Es una autorización dada por el paciente sin ninguna coacción o fraude, basada en el entendimiento razonable de lo que sucederá, incluyendo la necesidad del tratamiento, los riesgos y beneficios del mismo, cualquier alternativa disponible. Quedando constancia de la anuencia mediante la firma de un documento. (p. 7)

Ahora bien, hay derechos fundamentales que el empleador pueden encontrar en la práctica de una prueba de alcoholemia, tales como el derecho al libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, dignidad humana y la libertad, esta controversia la ha tratado Reyes, Rodríguez & Rodríguez (2018), al señalar que:

Se infiere, a manera de colofón, que sí se vulneran los derechos mencionados, pero que su limitación se justifica, en cuanto se cumple con los requisitos constitucionales para su restricción; aunque la prueba de alcoholemia obligatoria está en contra del derecho al libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, la dignidad humana y a la libertad; esta es la herramienta idónea que tendría el empleador para que en caso de presentarse un trabajador a laborar en estado de embriaguez pueda tomar medidas preventivas y hasta correctivas con el fin de evitar accidentes laborales que podrían

menoscabar la integridad tanto suya como de los otros trabajadores, e incluso, en el caso de que haya lugar, de los usuarios (clientes) del servicio. (p. 33)

Lo único que los autores plantean para que la prueba sea válida y no se atente contra los derechos del libre desarrollo de la personalidad, la intimidad, dignidad humana y la libertad, es que al inicio de la relación laboral se les socialice la práctica de estas pruebas para la detección del consumo de sustancias psicoactivas (spa), situación esta que el empleador podrá incluir en la sistema de prevención de consumo de alcohol y drogas que debe tener la empresa y que esta inmerso en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, si un trabajador se niega a efectuarse la prueba de alcoholemia, valiéndose del derecho a la no autoincriminación, se torna como un indicio grave e infundado para exonerarse del proceso disciplinario y evadir la presunta responsabilidad frente al consumo de alcohol y drogas dentro del lugar de trabajo, vale la pena recalcar lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los siguientes términos:

Esta Corporación, al desarrollar esos principios, ha señalado, en cuanto al estado de embriaguez que, como tal, no requiere una prueba solemne, y en consecuencia se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado. En efecto, en sentencia CSJ SL 8002 2014, se indicó lo siguiente: (...) Sobre este tópico, para la Corte lo más deseable es que, ante una sospecha razonada, se realice una prueba técnica que permita deducir el estado de ebriedad de un trabajador, su grado y sus consecuencias negativas para el desarrollo de las labores profesionales en condiciones normales. Sin embargo, ello no impide que, ante la negativa infundada del trabajador de realizarse la prueba, el empleador pueda acudir a otro tipo de elementos indicativos de tal estado, como, entre otros, el comportamiento distorsionado, la falta de motricidad, la falta de coordinación y el alto aliento alcohólico, que pueden ser apercibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna... (Corte Suprema de Justicia, 2015, Radicado N° 44512, SL 11632, p. 13)

Además de lo anterior y de la posibilidad que tiene el empleador de efectuar las pruebas de alcoholemia, alcoholuria y de consumo de sustancia psicoactivas, debe tenerse en cuenta que se deben garantizar el derecho al debido proceso, contradicción y defensa del trabajador imputado; y de manera adicional, si la persona consume de manera habitual alcohol y drogas con ocasión y como consecuencia de una patología médica determinada y con diagnóstico definido, no sólo no podrá despedirse sin la autorización del Ministerio del Trabajo, de conformidad con la Ley 361 de 1997 artículo 26, acorde a su estado de debilidad manifiesta, sino que además deberá incluirse dentro de los programas que tiene la empresa para la promoción y prevención del consumo de alcohol y drogas de conformidad con los programas de vigilancia epidemiológica.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha expresado lo siguiente:

Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118- 2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato». (Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL2586 – 2020, Radicado N° 67633)

Igualmente, la Corte Constitucional referente al determinar la adicción a las drogas y al alcohol como una enfermedad, manifestó:

ACCIÓN DE TUTELA DE PERSONA CON FARMACODEPENDENCIA-
Procedencia por ser sujeto de especial protección constitucional - Este Tribunal ha estimado en considerables ocasiones, con base los artículos 13, 47 y 49 de la Carta, que las personas con trastornos mentales y del comportamiento por adicción a sustancias

psicoactivas o farmacodependientes son sujetos de especial protección constitucional, pues debido a una enfermedad, ven limitada su autonomía y autodeterminación, situación que pone en riesgo su integridad personal, su vida, y la de la comunidad. Lo anterior, implica que sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho a la salud, deben ser garantizados como derechos fundamentales autónomos. (Corte Constitucional, 2013, Sentencia T-578, p. 1).

2.2. LA LEGALIDAD DE LAS PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA, ALCOHOLIMETRÍA Y DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

La Carta Política es la fuente normativa fundamental en el Estado colombiano, que trae los derechos, garantías derechos y deberes de los colombianos; y de los extranjeros que residan en el país por lo anterior, cada norma que se expida, debe estar en concordancia con ésta y respetar los derechos fundamentales de todos para el caso de las relaciones laborales, cada empresa debe tener claro lo que significa y su alcance, con el fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores.

Para el caso de las pruebas de alcoholemia, alcoholuria, y de consumo de sustancias psicoactivas (spa), debe garantizarse el debido proceso de los trabajadores; respetar el mínimo de sus derechos y garantías constitucionales con el fin de evitar que una realización mal hecha de estas pruebas, bien sea porque la persona que la realiza no es idónea, bien sea porque los alcoholímetros o alcohosensores no son los adecuados o no se garantiza los derechos de contradicción, defensa y debido proceso llamando al trabajador a descargos, dará lugar a la declaratoria de invalidez de la prueba.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (1996) ha dicho:

Las recomendaciones prácticas de este repertorio tienen por objeto brindar orientaciones a todos los encargados de los problemas vinculados al consumo de alcohol y drogas en el trabajo. No pretenden reemplazar las normas internacionales, las

leyes o reglamentos nacionales, ni ninguna otra norma vigente. Los programas y las políticas en materia de alcohol y drogas deben aplicarse al personal, la dirección y los empleados sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas u orígenes sociales o nacionales. (p. 6)

Igualmente, la Corte Constitucional ha considerado la obligación de los empleadores de realizar la prueba de alcoholemia, alcoholuria y spa a sus trabajadores, señalando que:

Con relación específicamente al poder disciplinario, este le permite al empleador exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento. El empleador puede exigir al trabajador tales comportamientos con el propósito de procurar el adecuado desempeño de sus obligaciones laborales y de cumplir con las obligaciones que el propio empleador tiene estas obligaciones del empleador, según lo señala el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, consisten en garantizar la “protección y [la] seguridad para con los trabajadores. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, Sentencia C – 636, p. 27)

Esa obligación del empleador está determinada por su deber de cuidado con sus trabajadores, en cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y de riesgos laborales, sin que ello implique una violación de los derechos fundamentales del trabajador; al respecto, la Corte Constitucional ha señalado:

No existe vulneración a los derechos fundamentales a la igualdad, dignidad e intimidad del trabajador peticionario de tutela, por cuanto el objetivo que se pretende con la norma acusada del Reglamento, es prever situaciones psíquico-orgánicas de aquellos trabajadores que ocupen una posición considerada como de alto riesgo, en razón a las actividades que ejecutan y a los riesgos que las mismas conllevan, de manera que se puedan evitar accidentes con consecuencias personales y materiales impredecibles (Corte Constitucional, 1994, Sentencia T-183, p. 16).

Así, el empleador dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la obligación de implementar un programa de prevención y el control de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, así lo señala el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Universidad Javeriana (2006):

De conformidad con lo previsto por las normas legales vigentes, entre otras, La Resolución 1075 de 1992 y el Decreto 1108 de 1994, los empleadores se encuentran obligados a incluir dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores. (p. 7)

En lo que atañe al consumo de sustancias enervantes y psicoactivas, el Decreto 1108 de 1994 (propriadamente los artículos 16, 30, 34 38 y 43) contienen disposiciones para la prevención integral del consumo de sustancias psicotrópicas.

Es de anotar que la prueba de alcoholemia, alcoholuria y de verificación de consumo de spa en las relaciones laborales están reguladas por la Sentencia C - 636 del 2016 y se admiten como en la ley que regula las infracciones de tránsito la prueba de halo, la de sangre y la de orina que de manera más segura aseguran el resultado para determinar el grado de etanol o de presencia de sustancias psicoactivas en el organismo.

Así las cosas, es obligatorio con base en lo preceptuado, que el alcohosensor se encuentre calibrado, para que el procedimiento disciplinario se ajuste a lo indicado en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, escala de faltas y sanciones, a fin de que vía judicial ante los jueces laborales y vía acción de tutela no se declare su nulidad.

Vale la pena recalcar, que la muestra y el resultado que se obtiene a través de la prueba con el alcohosensor, se obtiene a través del aire de los alvéolos pulmonares para calcular el grado de etanol en la sangre, este se debe obtener mediante una exhalación profunda para introducirla en el analizador del alcohol; sin embargo, ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en

proceso de casación interpuesto por Bavaria S.A., contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de octubre de 2009, en el proceso ordinario promovido por los señores Pablo Antonio Rodríguez Alméciga y Rogelio Rodríguez Ochoa, lo siguiente: “Es así, como esta Corporación, al desarrollar esos principios, ha señalado, en cuanto al estado de embriaguez que, como tal, no requiere una prueba solemne, y en consecuencia se puede acreditar por cualquier medio de prueba autorizado”. (Corte Suprema de Justicia, 2015, Sentencia SL11632, radicación n.º 44512, p. 13).

Es importante tener claro, el cuidado que el empleador debe tener con sus trabajadores, y el Estado ha dado unos límites frente al consumo de sustancias alucinógenas y alcohol; a través de la Ley 1696 del 2013, se traen sanciones de tipo penal y administrativa para quienes ingieren licor y otro tipo de sustancias mientras conducen, es así, como hay empresas dedicadas al transporte público de pasajeros, de mercancía y bienes, domicilios, donde el empleador debe velar por la salud de sus trabajadores y de las demás personas.

Frente a esto, Ruiz, Macias & Gómez (2010), ha señalado que:

La accidentalidad vial debe una importante cuota al alcohol. El alcohol no sólo altera la capacidad para conducir y reaccionar al tráfico, sino que incrementa los riesgos de daños a otros pasajeros y a otros vehículos, los daños en propiedades, las pérdidas en horas laborables, la calidad de vida y las reparaciones. (p. 249)

Aunque las leyes han dotado al empleador de elementos para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que consuma droga o alcohol en el sitio de trabajo o que llegue bajo el efecto de los mismos a su sitio de trabajo, tal como lo manifiesta Poquet (2017):

Así, sería recomendable, tal y como lo señala la OIT que, en las leyes elaboradas por las autoridades competentes, se consideren los problemas relacionados con el consumo del alcohol como un problema de salud laboral y, por consiguiente, tratar, sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo y quedar

dentro del alcance de los servicios de salud. Es decir, debería generarse un marco regulatorio sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el alcohol en el que tengan consideración prevalente las repercusiones para el bienestar de los trabajadores. (p. 20).

CONCLUSIONES

En el mundo del trabajo, tanto el empleador como el trabajador tienen unos derechos consagrados en la Constitución Política y en normas específicas que determinan unas garantías dentro del contrato de trabajo, sin embargo, tienen unas obligaciones que se deben cumplir en toda relación laboral, mas aun hablando de seguridad y salud en el trabajo y de consumo de drogas y alcohol en el sitio de trabajo.

Los programas de prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas y alcohol en el sitio de trabajo, busca la armonía en el desarrollo del contrato de trabajo, garantizando con ello la salud y el bienestar del trabajador, y el respeto por los acuerdos pactados dentro del contrato de trabajo.

El debido proceso como principio dentro de las relaciones laborales, procura el cumplimiento por parte del empleador de unos derechos que tiene el trabajador, no obstante, el trabajador tiene unas obligaciones con el empleador que debe respetar para el efectivo cumplimiento de su labor.

Tanto en el sector público como en el privado, para la aplicación de sanciones disciplinarias por el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas en el trabajo, se deben observar las garantías del debido proceso.

El tema del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas por parte de los trabajadores, debe mirarse desde la obligación de prevención y cuidado de la salud, que tienen los empleadores en sus programas de salud en el trabajo y no solamente desde el punto de vista de una conducta aislada, que genere la posibilidad de una sanción o despido del trabajador.

No basta, con el consentimiento del trabajador de realizarse las pruebas de alcoholemia y alcoholuria, se debe garantizar que el equipo y la persona que la practica sea idónea, para garantizar la legalidad de la prueba.

Controlar el uso de sustancias psicoactivas o licor por parte de los trabajadores, bien sea en el sitio de trabajo o fuera de él, no solo debe hacerse para prevenir accidentes laborales, si no como la posibilidad de crear en los trabajadores la conciencia de que, este tipo de conductas pueden alterar el normal desarrollo de las actividades de la empresa, poner en riesgo la salud y la vida de personas, cuando la actividad realizada es transporte de pasajeros, por lo que ante la ponderación de la aplicación de derechos como el libre desarrollo de la personalidad, debe primar el derecho a la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, M. (2005). El debido proceso. *Revista Científica Opinión Jurídica*. Vol. 4 No. 7, pp. 89-105.

Arias, A. (2016). *La aplicación de la Carga Dinámica de la Prueba en el Procedimiento Laboral*. (Trabajo de grado para optar al título de magister en derecho). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Revista Criterio jurídico garantista*. Año 2 - No. 2, pp. 252-264.

Cabrera, L. A. (2011). El principio de igualdad en materia laboral a partir de la Constitución de 1991. Análisis jurisprudencial. *Criterio Jurídico*. V. 11, No. 2 2011-2, pp. 89-114.

Corte Constitucional de Colombia (1992). Sentencia T-222. Magistrado Ponente: Ciro Angarita Barón.

Corte Constitucional de Colombia (1994). Sentencia T-183. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara.

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

Corte Constitucional de Colombia (2002). Sentencia C-107. Magistrados Ponentes: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional de Colombia (2002). Sentencia C-200. Magistrado Ponente: Alvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional de Colombia (2002). Sentencia T-881. Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

Corte Constitucional de Colombia (2003). Sentencia T-227. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

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

Corte Constitucional de Colombia (2006). Sentencia C-720. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia T-578. Magistrado ponente Doctor Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional de Colombia (2014). Sentencia C-593. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional de Colombia (2017). Sentencia T-082. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, (2014). SL8002-2014, radicado 38381, acta 21. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2015). Radicado N° 44512, SL 11632 – 2015, Magistrado Ponente: Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (2016). Sentencia 17030 del 16 de noviembre de 2016. Radicación n.º 46583. Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2018). SL1292-2018, radicación n.º 43961 Acta 07 Magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2020). Sentencia SL2586 – 2020, Radicado N° 67633 Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Fernández, G. O., & Acosta, E. O. (2000). *Teoría general del contrato y del negocio jurídico*. Ciudad: Bogotá. Librería Temis Editorial.

Ministerio de Salud de Colombia (2009). *Garantizar la funcionalidad de los procedimientos de consentimiento informado*. Ciudad: Bogotá. Entidad editora, Ministerio de Salud de Colombia.

Ministerio de Salud de Colombia (2017). *Plan nacional para la promoción de la salud, la prevención, y la atención del consumo de sustancias psicoactivas 2014 – 2021*. Ciudad: Bogotá. Entidad editora, Ministerio de Salud de Colombia.

Montenegro Timón, J. D. (2018). *El debido proceso disciplinario laboral*. Derecho laboral en Colombia. Ciudad: Bogotá. Editorial Universidad Católica de Colombia.

Oficina Internacional del Trabajo (1996). *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf (Consultada: 13/09/2020)

Pasco, M. (1985) La falta grave laboral. *Revista de la Facultad de Derecho*. Universidad del Perú. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5886> (Consultada: 02/09/2020).

Pontificia Universidad Javeriana (2006). *Prevención de la farmacodependencia en ambientes laborales en el marco de la política nacional de reducción de la demanda de sustancias psicoactivas*. Marco de referencia fundamentación normativa subcentro de seguridad social y riesgos profesionales. Bogotá. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Poquet, R. (2017). ¿Es válido el despido efectuado a un trabajador que padece alcoholismo? *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Volumen 5, núm. 2, abril junio de 2017, pp. 189-212.

Reyes, J. A. G., Rodríguez, L. P., & Rodríguez, D. C. M. (2018). Derechos fundamentales de los trabajadores en relación con el despido con justa causa por estado de embriaguez. *Perspectivas*, (9), 28-36.

Ruiz, A., Macias, F, y Gómez, C. (2010). Niveles de alcohol en sangre y riesgo de accidentalidad vial: revisión sistemática de la literatura. *Rev. Colomb. Psiquiat.*, vol. 39, Suplemento 2010, pp. 1-30.

Samacá, F. (2019) Sanción o despido por justa causa al empleado que se presenta a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas: el caso colombiano en

comparado con España y la Comunidad Europea. Trabajo de Grado para optar al título de abogado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Tejada, J., G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, Vol. 15, N° 30, pp. 227-248

Weldt, A. (2017). *Comentarios sobre el principio de proporcionalidad en materia de derechos fundamentales laborales*. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/228844893.pdf>
(Consultada: 02/09/2020)