

ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES LABORALES, BAJO LOS EFECTOS DEL ALCÓHOL O SUSTANCIAS PSICOACTIVAS*

*Daniela Rueda De los Ríos***

*Valentina Pino Pino****

Sumario

Introducción.

- 1. Concepto de la responsabilidad civil en Colombia y sus antecedentes históricos*
- 2. Límites a cargos o funciones que pueda desempeñar el trabajador*
- 3. Análisis de los riesgos y consecuencias que se puedan desplegar de la conducta del trabajador*
- 4. El papel de las ARL con relación al tema de embriaguez y drogas enervantes*
- 5. Análisis de la sentencia C 636 de 2016 de la Corte Constitucional*

Conclusiones

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar las consecuencias que genera la sentencia C 636 de 2016 proferida por la Corte Constitucional con relación a la responsabilidad civil de los empleadores, con respecto a los daños que se puedan ocasionar por los trabajadores que se presentan a su lugar de trabajo bajo el efecto de narcóticos, bebidas embriagantes o sustancias psicoactivas. El desarrollo del presente trabajo partió de unos objetivos específicos, el concepto y antecedentes históricos de la responsabilidad civil en Colombia, los límites respecto a los cargos o funciones que pueda desempeñar el trabajador, el análisis de los riesgos y consecuencias que se puedan desplegar de las conductas del trabajador, el papel de las ARL con relación al tema de embriaguez y drogas enervantes, descripción de los límites de la responsabilidad civil del empleador frente a la conducta de un trabajador que

* El trabajo que se presenta a continuación hace parte del proyecto de investigación titulado: "Análisis de la sentencia C-636/16 y sus implicaciones en materia de responsabilidad civil". El trabajo fue presentado como trabajo de grado para optar por el título de abogadas.

** Estudiante egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad CES.

*** Estudiante egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad CES.

asiste a su lugar de trabajo en condiciones de embriaguez o bajo el efecto de drogas enervantes.

El presente artículo se desarrolló bajo una investigación cualitativa, partiendo de artículos académicos, leyes nacionales, conceptos doctrinales y jurisprudencia acorde con el tema.

PALABRAS CLAVE:

Accidente laboral; relación laboral; responsabilidad civil; sustancias psicoactivas, embriaguez.

Introducción

Dentro de la relación laboral encontramos derechos, obligaciones y prohibiciones, aplicadas tanto para el empleador como para el trabajador, las cuales se encuentran consagradas en los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo. En este trabajo se quiere realizar un análisis a la prohibición demandada en la sentencia C- 636 de 2016 la cual se refiere al artículo 60 numeral 2 del Código Sustantivo del trabajo, en donde se hace la prohibición condicionada de ***“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.”*** (negrillas y subrayado propio). Consideramos que esta prohibición se establece con el objetivo de que las labores sean desempeñadas de una manera optima, generando un ambiente seguro para todas las personas que se encuentren en el entorno laboral.

Es importante tener en cuenta que dentro de toda relación laboral se pueden desprender diferentes riesgos y esto causar un accidente laboral que casi siempre causa un daño corporal o mental, incluso la muerte; los daños que puedan ser causados generan unos perjuicios tanto para el trabajador (víctima directa) como para sus familiares en calidad de víctimas indirectas o de rebote.

Dentro de un análisis y revisión de información encontrada sobre el tema de la responsabilidad civil, se quiere establecer a qué persona o entidad se le debe trasladar este riesgo y hasta qué punto responden las personas que tengan relación en los hechos que se deriven del consumo de bebidas alcohólicas o drogas enervantes; determinar qué actividades no se pueden desempeñar bajo ninguna alteración que pueda sufrir la persona que las desarrolla.

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente, se plasmarán conceptos relacionados con el tema de la relación laboral entre empleador y trabajador; definiciones de drogas y cuales son los tipos; definición de alcohol y sus efectos; factores que intervienen en el efecto que puede producir las bebidas alcohólicas en los diferentes organismos. Así mismo determinar cómo se debe responder en caso de que se ocasionen perjuicios.

1. Concepto de la responsabilidad civil en Colombia y sus antecedentes históricos.

La responsabilidad civil es la respuesta del ordenamiento jurídico a la producción de un daño injustamente sufrido por la víctima por un actuar, no necesariamente prohibido, del agente agresor (aramburo, 2008, p. 22). Dentro de la responsabilidad civil, ya sea de manera contractual o extracontractual, se debe analizar el concepto de riesgo, hecho, daño y el nexo de causalidad que genera una interrelación y da lugar a generar una imputación del daño presentado.

Para ello consideramos importante hacer referencia a las clases de responsabilidad civil que existen en el ordenamiento colombiano y así mismo los elementos que la configuran. Estas dos clases de responsabilidades están consagradas en el Código Civil Colombiano en sus artículos 1602 a 1617, responsabilidad civil contractual, y 2341 a 2360 responsabilidad civil extracontractual.

1.1. Responsabilidad Civil Contractual

Arturo Alessandri sostiene que “la responsabilidad contractual es la que proviene de la violación de un contrato: consiste en la obligación de indemnizar al acreedor el perjuicio que

le ocasiona el incumplimiento del contrato o su cumplimiento tardío o imperfecto. Si todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, justo es que quien lo viole sufra las consecuencias y repare el daño que así cause.”

La Corte Suprema de Justicia señala que para que se configure la responsabilidad civil contractual es necesario que el afectado pruebe la existencia de los siguientes supuestos:

i) que exista un vínculo concreto entre quien como demandante reclama por la inapropiada conducta frente a la ejecución de un convenio y aquél que, señalado como demandado, es la persona a quien dicha conducta se le imputa (existencia de un contrato); ii) que esta última consista en la inejecución o en la ejecución retardada o defectuosa de una obligación que por mandato de la ley o por disposición convencional es parte integrante del ameritado vínculo (incumplimiento culposo), iii) y en fin, que el daño cuya reparación económica se exige consista, básicamente, en la privación injusta de una ventaja a la cual el demandante habría tenido derecho (daño) de no mediar la relación tantas veces mencionada (relación de causalidad entre el incumplimiento y el daño)” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 2005-00368-01 de 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, consideramos que la responsabilidad civil contractual, además de la existencia previa de un vínculo jurídico entre las partes, debe haber un perjuicio que realmente sea imputable a la parte incumplida, lo que puede verificarse en relación con los derechos y obligaciones plasmadas en el acuerdo de voluntades.

1.2. Responsabilidad Civil Extracontractual

El artículo 2341 del Código Civil señala, que: “el que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización, sin perjuicio de la pena principal que la ley imponga por la culpa o el delito cometido”, emergiendo así de dicha normativa los presupuestos para la viabilidad de la acción de reparación por responsabilidad civil extracontractual, a saber:

- a) La comisión de un hecho dañino
- b) La culpa del sujeto agente
- c) La existencia de la relación de causalidad entre uno y otra.

En torno a los destinatarios de la responsabilidad civil extracontractual y su eventual exoneración la Corte ha señalado que:

"La responsabilidad civil extracontractual de que trata el Título 34 del Libro IV del Código Civil comprende no solamente al autor del daño por el hecho personal suyo, sino también por el hecho de las cosas o de los animales que le pertenecen, o de las personas que de él dependan. De ahí que los '... entes morales responden directamente por los daños que causen sus representantes, agentes o dependientes, razón por la cual no pueden exonerarse de la responsabilidad consiguiente, demostrando simplemente que no incurrieron en las llamadas culpa in eligendo o culpa in vigilando, sino probando' que el 'perjuicio se produjo por caso fortuito, fuerza mayor o la culpa exclusiva de la víctima o la de un tercero' (Corte Suprema de Justicia, Sentencia N.05001 31 03 003 2005 00174 01 de 2018)

En referencia a lo señalado por la Corte, el nexo causal puede romperse cuando el sujeto que es señalado de haber causado el daño alega una causal de exoneración como las mencionadas anteriormente, teniendo en cuenta que en muchos casos se puede presentar una responsabilidad objetiva, la cual indica que, no es relevante el medio o las circunstancias bajo las que se causó el daño, es decir si fue con dolo o culpa, en este caso lo que se debe indemnizar es el daño causado y el culpable solo se puede exonerar demostrando una causa extraña.

1.3. Elementos de la responsabilidad civil

Desde una mirada subjetivista, se ha entendido que los elementos que configuran la responsabilidad civil son cuatro, a saber:

El hecho, entendido como aquella conducta, actividad o transformación del mundo fenoménico, por regla general antijurídico. Debe aclararse que existen ciertos supuestos de hecho que se encuentran amparados por la juridicidad y que de igual forma son generadores de perjuicios o daños que deberán ser reparados; **la culpa**, considerada como aquel factor o criterio de atribución de índole subjetivo, es aquella conducta o comportamiento humano que contraría la ley, las buenas costumbres y el orden jurídico, y, que a su vez, puede presentarse en diferentes modalidades como la negligencia, la impericia, la imprudencia y la violación de reglamentos, donde la primera, la negligencia, se refiere a la conducta omisiva de realizar lo que es debido hacer; la segunda, la impericia, realizar determinada actividad sin tener las habilidades, conocimientos o idoneidad necesaria para hacerla de forma correcta y según lo exige la naturaleza de la misma; la tercera, la imprudencia, dejar librado al azar los resultados de una conducta que se prevé como lícita y sin la intención de causar un daño; y, por último, la violación de reglamentos, la conducta realizada que va en contra del ordenamiento jurídico.

El nexo de causalidad, es el elemento conocido como aquella relación directa que existe

entre el hecho ilícito y el daño presentado; manifiesta que la conducta del demandado, quien está llamado a responder por un daño ocasionado, deberá ser esa conducta determinante, necesaria y eficiente para la producción del resultado dañino que se reclama; **el daño**, como elemento considerado por algunos autores como el punto de partida para poder predicar la responsabilidad civil, si no hay daño, no existe responsabilidad, no puede haber lugar a reclamar indemnizatoriamente un hecho que no produce un daño, no ocasiona perjuicios o no afecta determinada situación en la que se encuentra el particular, por más antijurídico, si no hay daño, no habrá lugar a reparación y no deberán estudiarse ni analizarse la configuración de los demás elementos, resultaría innecesario. (Orión, 2012). Así pues, el daño se entiende como la afectación, perjuicio o lesión al patrimonio de una persona o a ella misma, como consecuencia de un hecho productor del resultado dañino; debe ser cierto, debe ser personal, no puede haberse resarcido y lo afectado debe ser lícito. (Corte Suprema de Justicia Sentencia No. 05001 31 03 003 2005 00174 01 de 2018)

2. Límites a los cargos o funciones que puede desempeñar el trabajador

Como se plasmará posteriormente con relación a la Sentencia C 636 de 2016, existe una relación y un objeto de debate con respecto a aquel individuo que se presenta a su lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas embriagantes y/o de drogas enervantes. Ello es así porque la prohibición consagrada en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, es una prohibición amplia, en el entendido en que no especifica o limita las funciones que puede realizar dicho trabajador bajo el efecto de las sustancias ya mencionadas. A su vez, se podría considerar que, de presentarse un accidente de laboral bajo la influencia de drogas enervantes o bebidas alcohólicas, las consecuencias serían las siguientes:

Cuando en el accidente de un trabajador existe culpa de un compañero de trabajo, de esa sola circunstancia no puede deducirse de manera forzosa la responsabilidad laboral del empleador, puesto que ella existirá sólo en la medida en que logre establecerse suficientemente su culpa, por incurrir en incumplimiento de sus obligaciones de seguridad y protección, violación de las normas de salud ocupacional, deficiencias en la escogencia, vigilancia o capacitación de sus dependientes o por cualquier otra circunstancia de la que resulte comprobado suficientemente que el accidente de trabajo ocurrió por «culpa del patrono»; (Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 13212 de 2000.)

Teniendo en cuenta lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, consideramos que en el caso de presentar un accidente laboral por culpa de un trabajador que se presente bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas y, por estas circunstancias, cause un daño a un compañero de trabajo, el empleador no tiene ningún tipo de responsabilidad laboral, debido a que en la sentencia C- 636 de 2016 establece que los empleadores deben permitir que los empleados desempeñen sus funciones en las condiciones mencionadas anteriormente, en razón de que si estas personas necesitan una dosis mínima son consideradas como sujetos de especial protección y su derecho al trabajo no podrá ser vulnerado.

Consideramos que esta garantía que se le quiere ofrecer a los trabajadores no debe afectar el buen obrar del empleador o atribuirles responsabilidades por los daños que se puedan desprender de la conducta de un trabajador bajo los efectos de sustancias reconocidas por la Corte Suprema.

Respecto al término de “Dosis Mínima” se hace pertinente nombrar la sentencia C-221 de 1994, con ponencia del magistrado Dr. Carlos Gaviria Díaz, debido a que por medio de este precedente judicial se definió la dosis personal como:

“la cantidad de estupefaciente que una persona porta o conserva para su propio consumo. Es dosis para uso personal la cantidad de marihuana que no exceda de veinte (20) gramos; la de marihuana hachís la que no exceda de cinco (5) gramos; de cocaína o cualquier sustancia a base de cocaína la que no exceda de un (1) gramo, y de metacualona la que no exceda de dos (2) gramos”

Teniendo en cuenta lo señalado en dicho precedente, se podría establecer que los gramos considerados para dosis personal, puede ser el límite de droga que debe tolerar el empleador para que los trabajadores asistan a su lugar de trabajo y desempeñar sus funciones, pues por el hecho de tener que consumir cierta cantidad de droga diariamente son reconocidos por la ley como personas “enfermas” las cuales deben tener un trato especial.

Dentro de la normatividad que se revisó para este escrito, encontramos que el decreto 1108 de 1994, señala de manera expresa, cuales son las actividades que no podrán ser desempeñadas bajo el efecto de ninguna bebida alcohólica o drogas enervantes, pues son actividades donde es más probable que se generen daños a terceros.

Según artículo 41 del Decreto 1108 de 1994,

“**Artículo 41.** Aquellas personas cuya actividad implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros no podrán usar o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad, de conformidad con las normas previstas en los reglamentos y códigos que regulan el ejercicio de la respectiva profesión u oficio. Para los efectos del presente Decreto, se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículos; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas; quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra”

Es importante resaltar que la Corte Constitucional en la Sentencia C- 636 de 2016 no se pronunció sobre las actividades donde el Decreto 1108 de 1994 señala de manera expresa su prohibición sobre el consumo de estupefacientes o drogas psicoactiva; por lo tanto, este tipo de actividades no se encuentran respaldadas por la garantía que se le otorga a los trabajadores, tampoco, quienes las desarrollan, cuentan con la estabilidad laboral reforzada que la sentencia quiere otorgar a los trabajadores con las mencionadas características.

2.1. Concepto y tipos de drogas enervantes

Sustancia psicoactiva o droga es toda sustancia que, introducida en el organismo, por cualquier vía de administración, produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central y es susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas. Además, las sustancias psicoactivas, tienen la capacidad de modificar la conciencia, el estado de ánimo o los procesos de pensamiento de la persona que las consume.

Las sustancias psicoactivas tienen diferentes tipos de clasificaciones de acuerdo con el Guía de drogas del gobierno español:

- **Según sus efectos en el sistema nervioso:**
 - a) **Depresoras:** disminuye el ritmo de las funciones corporales, de la actividad psíquica y del sistema nervioso central. Estas sustancias son también llamadas psicopáticas.
 - b) **Estimulantes:** excitan la actividad psíquica y del sistema nervioso central y adicionalmente incrementan el ritmo de otros órganos y sistemas orgánicos.

- c) **Alucinógenas:** capaz de alterar y distorsionar la percepción sensorial del individuo, inferir su estado de conciencia y sus facultades cognitivas. Pueden general alucinaciones.
- **Según su origen:**
 - a) **Origen natural:** se encuentran en forma natural en el ambiente y se utiliza por los usuarios sin necesidad de que se produzca algún tipo de manipulación o proceso químico.
 - b) **Sintéticas:** elaboradas exclusivamente en un laboratorio a través de procesos químicos, cuya estructura química no se relaciona con ningún componente natural
- **Según su situación legal:**
 - a) **Lícitas:** son aquellas que no están penalizadas por la ley y son las mas consumidas, por ejemplo: el tabaco, el alcohol y los fármacos.
 - b) **Ilícitas:** son aquellas que están penalizadas por la ley, entre ellas se encuentran la marihuana, la cocaína, la heroína, etc. (2007)

2.2. El alcohol y sus efectos

El alcohol es una droga que deprime el sistema nervioso central, es decir, que entorpece las funciones del cerebro. El alcohol afecta a la capacidad de autocontrol, por lo que puede confundirse con un estimulante.

El principal componente de las bebidas alcohólicas es el etanol o alcohol etílico, que tienen diferente concentración según su proceso de elaboración. (Guía de drogas del gobierno español, 2007, p.)

2.2.1. Las bebidas alcohólicas pueden ser:

- **Fermentadas:** vino, cerveza y sidra. Estas bebidas tienen una graduación entre los 4° y los 15°. Se producen por la fermentación de los azúcares o de los cereales.
- **Destiladas:** son el resultado de la destilación de las bebidas fermentadas, por lo que tienen mayor concentración de alcohol. El orujo, el pacharán, el vodka, el whisky, el ron, el brandy o la ginebra tienen entre 40° y 50°.

2.2.2. ¿Qué efectos inmediatos produce el alcohol en el organismo?

El alcohol ingerido en una bebida es absorbido en el aparato digestivo, desde donde pasa a la circulación sanguínea en la que puede permanecer hasta 18 horas.

Pocos minutos después de haber bebido, pueden aparecer una serie de efectos cuya manifestación varía según la cantidad que se haya bebido y las características de la persona.

Por orden de aparición en el tiempo y en relación con la concentración en el organismo, estos efectos son los siguientes:

- Desinhibición
- Euforia
- Relajación
- Aumento de la sociabilidad
- Dificultad para hablar
- Dificultar para asociar ideas
- Descoordinación motora
- y, finalmente, intoxicación aguda

En los casos en que la concentración de alcohol en la sangre alcance o supere los 3 gramos de alcohol por litro pueden parecer apatía y somnolencia, coma o incluso muerte.

2.2.3. ¿Factores que influye en los efectos del alcohol?

Los efectos del alcohol dependen de la cantidad consumida, pero existen otras circunstancias que los pueden acelerar o agravar.

- La edad. Los jóvenes son más sensibles a los efectos del alcohol en actividades que tienen que ver con la planificación, la memoria y aprendizaje, y son más “resistentes” que los adultos a los efectos sedantes y a la descoordinación motora.
- El peso y el sexo. El alcohol afecta de modo más grave a las personas con menos tamaño. En general la mujer pesa menos y el tamaño de sus órganos internos es proporcionalmente más pequeño. Por lo tanto, menores cantidades de alcohol pueden producir daños en el cuerpo de forma más rápida.
- La cantidad y rapidez de la ingesta. A mayor cantidad de alcohol bebido y a menor tiempo, es mayor la posibilidad de intoxicación.
- La comida. Si se come a la vez que se bebe, sobre todo alimentos grasos, se ententece la intoxicación, pero no se evita ni se reducen los daños al cuerpo.
- La combinación con otras sustancias. Si se toman tranquilizantes, relajantes o calmantes, se potencian los efectos sedantes del alcohol. Cuando se combina con el cannabis se incrementan los efectos sedantes de ambas sustancias.

Analizada la información brindada por la guía de drogas implementada por el gobierno español, se puede decir que, infiere el grado de alcohol que presentan las diferentes bebidas alcohólicas, pero debe ser considerado como el único factor que puede incidir en los efectos

que se generen al momento de su ingesta, por lo tanto es pertinente señalar que, dentro del análisis realizado, el problema no se basa únicamente en identificar cuántos grados de alcohol puede ingerir el trabajador para desempeñar sus funciones, se tendría que realizar un análisis de cada caso en particular para identificar el comportamiento del individuo y hasta qué punto se encuentra en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones.

3. Análisis de los riesgos y consecuencias que se puedan desplegar de la conducta del trabajador

Dentro de este acápite, es primordial especificar qué se entiende por accidente laboral y cuáles son los elementos que componen dicho concepto:

La Ley 1562 del 2012, consagra en su artículo 3, lo siguiente:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o en la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicio temporales que se encuentren en misión.

En todo caso cuando se presente un accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a unas prestaciones asistenciales, lo cual se encuentra regulado por el Decreto 1295 de 1994 en su artículo 5, estableciendo lo siguiente:

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:

- a. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- b. Servicios de hospitalización.
- c. Servicio odontológico.
- d. Suministro de medicamentos.
- e. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- f. Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
- g. Rehabilitaciones física y profesional.
- h. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.

La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos profesionales.

Es importante identificar cuáles son las consecuencias de un accidente de trabajo, y el hecho de que se pueden desprender diferentes tipos de responsabilidad legal, dentro de las cuales encontramos las siguientes:

i. Responsabilidad laboral

Es la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente y enfermedad laborales que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos laborales.

ii. Responsabilidad civil.

Es el pago de una indemnización por daños o perjuicios al trabajador y/o familiares, cuando por culpa demostrada del empleador se causa o se presenta un accidente de trabajo, que ocasione un daño corporal o mental, o a la vida de un empleado en ejercicio o con ocasión de sus funciones.

iii. Responsabilidad penal

Con ocasión de un accidente de trabajo por culpa o dolo del empleador, surge de parte del causante del delito, una responsabilidad penal por las lesiones personales u homicidio al trabajador.

iv. Responsabilidad administrativa

La vigilancia y control en salud ocupacional y el Sistema General de Riesgos Laborales es ejercida por entidades como el Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia Financiera y la Superintendencia Nacional de Salud. El empleador responde con multas o cierre de la empresa por el incumplimiento de las normas ante las autoridades administrativas.

Por ello, el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo establece como una prohibición condicionada acudir al lugar de trabajo bajo el efecto de las sustancias mencionadas, lo cual puede generar la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador siempre y cuando el trabajador no acceda a ningún plan de rehabilitación y se presente en repetidas ocasiones en estas condiciones.

Referente al tema que se aborda, es importante señalar lo que la Corte Constitucional en su sentencia T- 578 de 2013 estableció lo siguiente:

Con base los artículos 13, 47 y 49 de la Carta, 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. Lo anterior permite inferir que la cuestión que se discute por medio de este amparo tiene una evidente relevancia constitucional por cuanto la causa que la origina supone el desconocimiento de los derechos fundamentales de un sujeto de especial protección.

Así mismo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Respecto a lo señalado en precedencia, consideramos que, el hecho de reconocer a las personas “adictas” como sujetos de especial protección puede ser positivo para lo que conlleve temas de salud y la atención a su rehabilitación, sin embargo se podría decir que esta protección puede ser un riesgo para los empleadores y para las empresas en general,

debido a que las medidas que se deben tomar cuando se presenten este tipo de situaciones, no es directamente la terminación del contrato, antes de ello se debe orientar al trabajador para que tome un plan de rehabilitación con el fin de asegurar su derecho al trabajo, debido a que éste solo podrá ser despedido cuando se cuenta con la autorización por medio del Ministerio del Trabajo. No obstante, esta garantía pone en riesgo la seguridad de la empresa, sus trabajadores y terceras personas que se puedan ver involucradas en el acontecimiento de que se presente un daño y se cause algún perjuicio.

Así mismo, consideramos importante indicar que estos sujetos que son reconocidos por la ley como sujetos de especial protección, cuentan con una estabilidad laboral, por lo tanto, procederemos a dar una definición del tema y establecer cuáles son las personas que cuentan con fueros de sujetos especiales:

Concepto de estabilidad laboral reforzada

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (Corte Constitucional, Sentencia T- 320 de 2016)

Consideramos que para el caso de las personas que presentan problemas de adicción se configura un fuero de estabilidad laboral reforzada, pues según la definición que otorga la Corte Constitucional no pueden ser despedidos en razón a una situación de vulnerabilidad, por lo tanto es necesario ofrecerle a estas personas un tratamiento de rehabilitación, acompañamiento en el proceso y prevenir que la situación sea repetitiva, en el caso de que el trabajador se niegue a incorporarse en un plan de rehabilitación y se siga presentando en estas circunstancias, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para materializar el despido (Congreso de la República, artículo 26 de la Ley 361 de 1997).

Sujetos de protección especial

La categoría de sujeto de especial protección constitucional, según ha definido esta Corporación, se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza. (Corte Constitucional, Sentencia T 167 de 2011)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Del mismo modo, dice la OMS, la farmacodependencia es definida como “estado psíquico y a veces físico, causado por la interacción entre el organismo vivo y el fármaco, caracterizado por modificaciones del comportamiento y por otras reacciones que comprenden siempre un impulso incontrolable por tomar el fármaco, continua o periódicamente a fin de experimentar sus efectos psíquicos y a su vez para evitar el malestar producido por su supresión”

4. El papel del ARL con relación al tema de embriaguez y drogas enervantes

El concepto ARL hace referencia a las Administradoras de Riesgos Laborales, dichas entidades son las encargadas de brindar una atención en todo el ámbito requerido cuando se presenta un accidente de trabajo, o una enfermedad laboral, a un empleado de cualquier empresa.

En materia de riesgos profesionales -hoy riesgos laborales-, surgen dos clases de responsabilidad: (i) una objetiva -por el riesgo creado- que obliga a las administradoras de riesgos laborales "ARL" a reconocer al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones asistenciales y económicas que contempla el Sistema, que se generan a partir de la ocurrencia del siniestro y para cuya causación resulta indiferente la conducta del empleador y, (ii) otra subjetiva derivada de la "culpa suficientemente comprobada del empleador", por la que se le impone la obligación de resarcir de manera plena e integral los perjuicios ocasionados a consecuencia de los riesgos profesionales que sufra su trabajador, que es la consagrada en el art. 216 del C.S.T. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 45750 de 2015)

En este caso se puede interpretar que la ARL se encuentra en la obligación de prestar los servicios medico-asistenciales a las personas que se vean comprometidas en un accidente de

trabajo, siempre y cuando se tenga causalidad con el trabajo, esta sea como causa o con ocasión a la labor contratada y que el trabajador sufra algún tipo de lesión.

5. Análisis sobre la sentencia C 636-16 de la Corte Constitucional

La sentencia C 636/16 de la Corte Constitucional fue emitida en virtud de la demanda presentada por dos ciudadanos contra el numeral 2 (parcial) del artículo 60 del código sustantivo del trabajo, y donde aparece como magistrado ponente el doctor Alejandro Linares Cantillo. El precepto normativo demandando y sobre el cual se pretendía la declaratoria de inexecutable (inexecutable parcial) es el siguiente:

“Artículo 60.-Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.”

Dentro del análisis de dicha sentencia es importante resaltar lo señalado por el ministerio del trabajo respecto a la prohibición que se presente en el artículo antes mencionado.

Para el Ministerio de Trabajo, según las sentencias T-355 de 2012 y T-153 de 2014, manifiestan que las personas farmacodependientes son sujetos de especial protección constitucional y hacen referencia a la ley 361 de 1997 donde se habla de la estabilidad laboral reforzada, en donde se enmarcarían los farmacodependientes, debido a que estas personas solo podrán ser despedidas en los casos en donde la autoridad competente determine si es viable o no la terminación del contrato.

Para el Ministerio del Trabajo es necesario que se declare la exequibilidad de la norma demandada teniendo en cuenta el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia en cual se establece que: “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”.

En nuestro análisis, es claro que para el Ministerio de Trabajo el hecho de que una persona pueda presentarse bajo estas circunstancias a su lugar de trabajo constituye un peligro para las personas que se encuentran en el entorno laboral, pues en este caso se pierde la garantía que establece el artículo 25 de la Constitución Política donde se manifiesta que todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, por lo tanto esto ocasiona que el ambiente de trabajo no cumpla con esas condiciones y que los trabajadores se vean puestos en peligro.

Para dicha corporación también es importante evitar factores de riesgo y además de esto, que la prestación del servicio se realice en buenas condiciones pues bajo el efecto de bebidas alcohólicas o drogas enervantes, esto no sería posible, como se mencionó anteriormente, los efectos de este tipo de sustancias causan torpeza en sus movimientos, distorsión del tiempo, alucinaciones y en general una alteración en el sistema nervioso central. Se reconoce también que el consumo de sustancias psicoactivas es un problema de salud pública.

Para el caso que nos ocupa encontramos pertinente resaltar en este análisis lo señalado al respecto por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la sentencia C 636 de 2016:

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. (2016.)

En nuestro análisis encontramos que el pronunciamiento del Comité de Derechos económicos, sociales y culturales va acorde a nuestra posición frente al tema, pues consideramos que se deben adoptar medidas que propicien un ambiente laboral que no implique ningún tipo de riesgo que no se encuentre relacionado directamente con sus actividades o labores desempeñadas, pues es claro que de toda relación laboral se desprenden diferentes tipo de riesgos, dependiendo de las funciones asignadas y del lugar donde estas

deban ser realizadas, como por el ejemplo el trabajo en alturas, pero en nuestro pensar, consideramos que el hecho de que un compañero bajo estos efectos cause un daño no hace parte del riesgo ocupacional del trabajador, por lo tanto no se encuentra obligado a soportarlo.

La sentencia C-636/16 de cierto modo hace perder la esencia de uno de los elementos del contrato de trabajo según el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, en este caso la subordinación, debido a que este nos menciona lo siguiente:

Artículo 23:

“Elementos esenciales. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por si mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle 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, todo aquello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador;
- c) Un salario como retribución del servicio.

El argumento por el que mencionamos que se pierde la figura de subordinación, se enlaza con el tema de la garantía otorgada por la sentencia en cuestión, debido a que el empleador no puede exigir a sus trabajadores que no se presenten a su lugar de trabajo en circunstancias que intervengan en el buen desempeño de sus funciones y prestación del servicio personal, y en caso de que lo hagan no podrá tomar medidas drásticas sobre ello, pues lo señalado por la Corte Constitucional prevalece respecto de las acciones que el empleador desee tomar para cada caso en concreto.

Encontramos que dentro de los pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional se realizó una excepción respecto de algunas actividades que, por su impacto frente a terceros, el empleador puede hacer exigible la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se pronuncia de la siguiente manera:

“Advierte la Corte que el condicionamiento establecido mediante esta providencia a la disposición demandada no implica de ninguna forma desconocer su naturaleza preventiva. Este Tribunal, tomando nota de los estudios especializados acerca de los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el desempeño de una labor, reconoce la importancia de vigilar el cumplimiento de lo previsto por el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en aquellas actividades que

impliquen un riesgo para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros. Un ejemplo de ello es lo que sucede con relación al personal aeronáutico. En ese sentido, 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 un interés legítimo del empleador que los trabajadores presten de manera adecuada las labores contratadas” (Corte Constitucional, Sentencia C-636 de 2016)

De esta manera la Corte reconoció que hay labores donde los empleadores deben hacer cumplir la prohibición establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, pues son funciones donde es necesario que la persona que las realice se encuentre en las condiciones apropiadas implicando un mayor riesgo de causar daños a terceros o compañeros de trabajo; dentro de lo señalado por la Corte Constitucional se manifiesta que para las actividades que no sea tan relevante el estado de los trabajadores pero el empleador quiera hacer efectiva dicha prohibición, éste debe demostrar que los comportamientos del trabajador inferen de manera negativa en el cumplimiento de sus funciones.

Dentro de la sentencia en cuestión se establece que la embriaguez habitual y el consumo de sustancias psicoactivas son enfermedades comunes que deben de ser tratadas como discapacidad, por lo cual se debe proceder a solicitar autorización del Ministerio de Trabajo frente a los sujetos con discapacidad por las sustancias manifestadas.

La situación anterior nos lleva a un análisis crítico, consideramos que presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias alcohólicas o drogas enervantes, pone en potencial peligro tanto a los compañeros de trabajo como a las terceras personas que se sirvan de los servicios prestados por el trabajador, también se considera que se pierde el elemento esencial de la subordinación, haciendo que el poder disciplinario del empleador no tenga los mismos efectos en cuanto a la potestad que tiene respecto de los trabajadores que se encuentran a su cargo, aumenta la posibilidad de accidentes en el entorno laboral, causando perjuicios tanto a la persona que se ve perjudicada por el comportamiento del trabajador, como a las empresas, pues en este caso las víctimas de la conducta del trabajador, solicitarán la reparación de los daños y perjuicios ocasionados, proceso en el que se vinculará, sin duda, a los empleadores.

Conclusiones

Encontramos que las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) no se han pronunciado sobre la responsabilidad por los daños que puedan ser causados por los trabajadores farmacodependientes.

Es posible proponer la siguiente solución, la implementación de pólizas de responsabilidad extracontractual para los trabajadores, donde se aseguren los daños ocasionados a bienes o a terceros, esto con el fin de trasladar estos riesgos, que consideramos que pueden aumentar con la implementación de la sentencia C-636/2016, en la que se garantiza a los trabajadores con problemas de adicción no ser despedidos por el simple hecho de su asistencia al trabajo en estas condiciones.

Consideramos que la sentencia en cuestión, guarda cierta ambigüedad para los empleadores, debido a que establece unas reglas en cuanto al consumo de bebidas alcohólicas y drogas enervantes y cómo debe proceder el empleador cuando se presenten este tipo de episodios, determinando los pasos a seguir, garantizándole al trabajador una estabilidad laboral reforzada, pues se establece que para poder despedir una persona con estas características se necesita permiso del Ministerio del Trabajo, esto debido a que se trata de sujetos de especial protección; en cierto modo algo muy positivo para la sociedad porque se rompe la discriminación en entornos laborales, siendo un entorno que respeta el mínimo vital de toda persona. Sin embargo, consideramos que la sentencia antes mencionada deja en desventaja a los empleadores y en general a las empresas o personas generadoras de empleo, porque no se establece protección alguna para los empleadores en el evento en que desprendan consecuencias lesivas en el actuar del trabajador farmacodependiente.

Teniendo en cuenta la situación de los empleadores respecto de cómo pueden exonerarse de cualquier tipo de responsabilidad, proponemos que en los contratos laborales se implemente una cláusula donde se regule el tema del consumo de bebidas alcohólicas y drogas enervantes, en el que, por acuerdo de voluntades, se establezca que en caso de que el trabajador

farmacodependiente, deberá responder por todos los perjuicios que pueda ocasionar con su conducta.

Bibliografía

Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Constitución Política de Colombia (20 de julio de 1991)

Congreso Nacional de la República, Decreto 1108 de 1994 artículo 41 (31 de mayo de 1994)

Congreso Nacional de la República, Ley 1562 de 2012 artículo 3 (11 de julio de 2012)

Congreso Nacional de la República, Decreto 1295 de 1994 artículo 5 (22 de julio de 1994)

Congreso Nacional de la República, Ley 361 de 1997 artículo 26 (7 de febrero de 1997)

Corte Constitucional T- 320/2016 Magistrado ponente Alberto Rojas Ríos expediente T-5.187.233 (21 de junio de 2016)

Corte Constitucional T- 167/2011 Magistrado ponente Juan Carlos Henao Pérez Expediente T-2813791 (11 de marzo de 2011)

Corte Constitucional C-221/1994 Magistrado ponente Carlos Gaviria Díaz Expediente No. D- 429

Corte Constitucional T- 578/ de 2013 Magistrado ponente Alberto Rojas Ríos expediente T-3.863.966 (26 de agosto de 2013)

Corte Suprema de Justicia Radicado 11001-31-03-003-2005-00368-01 Magistrado ponente Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo

Corte Suprema de Justicia Rad. 05001-31-03-003-2005-00174-01 magistrado ponente Ariel Salazar Ramírez (30 de septiembre de 2016)

Corte Suprema de Justicia SL Rad. 47907 Magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga (30 de septiembre de 2016)

Manual de Psiquiatría. Farmacodependencia. Versión digital disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/Psicologia/Manual_psiqutr%C3%ADa/cap-22.htm (julio de 2019)

Organización Mundial de la Salud. Salud mental: un estado de bienestar. Versión digital disponible en: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/ (julio de 2019)

Gobierno de España. (2007). Secretaría General de Sanidad y Consumo. *Realidades, mitos, efectos, tipos, riesgos, abuso, consumo, dependencia, drogas*. Versión digital disponible en: http://www.girona.cat/adminwebs/docs/g/u/guia_drogas.pdf. (julio de 2019)

Gobierno de Colombia. (2019). Ministerio de Justicia. Sustancias Psicoactivas. Versión digital disponible en: <http://www.odc.gov.co/problematika-drogas/consumo-drogas/sustancias-psicoactivas> (Julio 2019)

Gobierno de Colombia. (2019) Ministerio de Salud. Versión digital disponible en : <https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A5812528> (Julio de 2019)

Sentencia C-636-16, D-11355 (Corte Constitucional de Colombia 17 de noviembre de 2016).