



Universidad Libre Facultad de Derecho Bogotá

Honorables

MAGISTRADOS CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA

Magistrado ponente: **ALEJANDRO LINARES CANTILLO**

E.S.D.

1

Referencia: expediente **D-11355**. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 60 numeral 2 del Código Sustantivo de Trabajo.

JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARIN, actuando como ciudadano y **Director del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá**; **DIANA JIMENEZ AGUIRRE**, actuando como ciudadana y **Docente del Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre**; identificados como aparece al pie de nuestras firmas, vecinos de Bogotá, dentro del término legal según auto del 17 de mayo de 2016, de conformidad con lo establecido en el artículo 242 numeral 1 y el Decreto 2067 de 1991, presentamos la siguiente intervención ciudadana con respecto a la demanda de la referencia y en defensa de la supremacía e integridad de la Constitución de Colombia de 1991.

I. ANTECEDENTES

La ciudadana **CLAUDIA LILIANA SANCHEZ GUIRAL y otro**, presentan demanda con radicado No. D-11355 Mediante la cual pretende se declare la inconstitucionalidad del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que establece:

ARTICULO 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.

La Corte Constitucional admitió la demanda y dispuso su fijación en Lista por el término de ley, dentro del cual nos encontramos y presentamos la siguiente intervención.

II. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA

El argumento base de la demanda de inconstitucionalidad lo resumen los demandantes de la siguiente manera:

El Código Sustantivo del Trabajo tiene por finalidad, lograr la justicia de las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro del espíritu de coordinación económica y equilibrio social, entregando las pautas o reglas que conllevan al desarrollo propio de las relaciones laborales, en ese sentido en opinión de la demandante, considera que la jurisprudencialmente se deben respetar y salvaguardar los derechos inherentes bajo la cualidad propia del ser humano.

Sostiene que en el marco del desarrollo de la Ley 100 de 1993, en la cual, se introduce el concepto de enfermedad común y profesional. En el concepto

enfermedad común entendida como aquella que se presenta de manera diferente a la realización del trabajo o en ejercicio de funciones propias del trabajo o la relación laboral que se tenga, el Código sustantivo del Trabajo no plantea que esta pueda ser una causal de terminación del contrato como justa causa por parte del empleador, y en este sentido únicamente el artículo 62 numeral 15 define que este tipo de enfermedad podrá tener una incapacidad máxima de 180 días.

Se expresa en la demanda que no se entiende como la expresión incoada “presentarse al trabajo bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”, se tenga en cuenta como una justa causa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato.

Refieren que la sentencia de la Corte Constitucional T-578 de 2013 le dio la condición de enfermo a aquella persona que por su condición de consumo necesite de la dosis personal.

Por otro lado, mencionan la Ley 1566 de 2012 para evidenciar que se reconoce que el uso de sustancias psicoactivas ya sean lícitas o ilícitas son producto de una enfermedad.

Desde ahora manifestamos que consideramos que el numeral demandado debe ser declarado EXEQUIBLE en forma condicionada, bajo el entendido de garantizar al trabajador el derecho a la defensa en el cual tendrá que demostrar por medios idóneos que la falta que se le imputa obedece a que padece una enfermedad y que está dispuesto a someterse a tratamientos médicos para su recuperación.

III. FUNDAMENTOS DE LA INTERVENCIÓN CIUDADANA

a. La dependencia del alcohol y las drogas psicoactivas postura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT se ha pronunciado sobre el tema en estudio, recalcando que la estabilidad que ofrece un empleo es, a menudo, un factor importante para facilitar la superación de las dificultades que le ocasiona el consumo de alcohol, o de drogas, al trabajador, por lo que los copartícipes sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que enfrentan esa situación.

En virtud de lo anterior, en su 259ª reunión, celebrada en marzo de 1994, el Consejo de Administración de dicho organismo internacional convocó una Reunión de Expertos en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995, para examinar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Entre otras, se incluyeron las siguientes: *“8.1.1: Los trabajadores que experimenten problemas relacionados con el alcohol o las drogas deberían recibir el mismo trato que los trabajadores que tienen otros problemas de salud; por ejemplo, en términos de beneficios, licencia remunerada por enfermedad, vacaciones anuales pagadas, licencia sin goce de sueldo y prestaciones del seguro por enfermedad. 9.1: El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias. 9.2.1: Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles*

sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas”¹.

De los lineamientos que, sobre esta materia, ha dictado la O.I.T., se extrae que debe dársele un trato distinto a la enfermedad del alcoholismo o de la drogadicción, respecto de los demás padecimientos que puedan afectar al trabajador. Su especialidad consiste en que, tratándose de un enfermo, sería recomendable que el empleador le brindase una oportunidad para que intente rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo por ese motivo.

3

b. La legislación laboral colombiana

En el ámbito de la legislación nacional, consideramos que se encuentran previstas dos situaciones distintas, cada una con un tratamiento disciplinario también diferente: el consumo alcohólico o sustancias psicoactivas ocasional, por un lado, y la dependencia del alcohol o sustancias psicoactivas, por el otro.

Por su parte, el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece inciso contempla como justa causa de despido: *“Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento”*, tal norma, a nuestro juicio se refiere a que el vicio sea ocasional, como podría ser la llegada en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, vicios que, al afectar negativamente la capacidad laboral, es considerada por nuestro ordenamiento como una falta a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, pero sin que se le estime de una gravedad tal como para justificar, por sí sola, el despido, y se exige, para su procedencia, según lo contenido en el mismo artículo que tal situación no haya sido superada por el trabajador en un lapso de tiempo razonable, por lo que se necesitaría la reiteración de la falta para poder que se considere como una justa causa de despido.

Cuando el trabajador acude a su sitio de trabajo en estado de embriaguez, este acto por sí sólo no constituye una justa causa para terminarle el contrato al docente, se necesitaría que fuera un acto reiterativo para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo.

La situación mencionada se distingue del alcohólico o drogadicto enfermo – segundo supuesto a considerar-, que sí configura una falta grave, en los términos del artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece como una justa causa para dar por terminado el contrato *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*.

Como vemos al remitir el artículo 62 numeral 6 al 60 estamos frente a la norma demandada o sea el numeral 2 del artículo 60.

En el referido supuesto hay otro tipo de implicaciones, tales como el deterioro de la salud y de las relaciones interpersonales, incremento del ausentismo y del absentismo, disminución del rendimiento del trabajo, merma de la productividad, aumento de accidentes y problemas disciplinarios, así como de la frecuencia de cambio de personal y de los costos de formación y de contratación, y, por último, daños a la reputación de la empresa.

¹ (O.I.T., TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996).

- Marco normativo prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohólicas en Colombia

| NORMATIVA | DESCRIPCIÓN |
|------------------------------------|---|
| Código Sustantivo del Trabajo 1951 | Prohibición de sustancias psicoactivas y de alcohol en el trabajo |
| Ley 9 de 1979 | Deberes y derechos del empleador y del trabajador. Artículos 84, 85, 125, 470, 477, 594, 595, 597, 599 |
| Resolución 2400 de 1979 | Art 3. Obligación de los trabajadores |
| Ley 30 de 1986 | Por la cual se adopta el Estatuto Nacional de Estupeficientes y se dictan otras disposiciones |
| Resolución 1075 de 1992 | Desarrollo de actividades de prevención y control de la farmacodependencia y el alcoholismo como parte del subprograma de medicina preventiva |
| Resolución 4225 de 1992 | Recomendaciones para la formulación de políticas anti tabáquicas en las empresas |
| Ley 100 de 1993 | Crea el nuevo Sistema de Seguridad Social en Colombia |
| Decreto 1108 de 1994 | Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupeficientes y sustancias psicotrópicas |
| Decreto 1295 de 1994 | Derechos y deberes de los trabajadores, empleadores y Administradoras de Profesionales |
| Resolución 1016 de 1996 | Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programa de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Art 10. Finalidad de los subprogramas de medicina preventiva |
| Decreto 1575 de 1997 | Por el cual se establece la estructura interna de la Dirección Nacional de Estupeficientes y se determinan las funciones de sus dependencias |
| Resolución 2358 de 1998 | Mediante la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental y la estrategia de disminución |

| | |
|--|--|
| | del riesgo del consumo de sustancias psicoactivas. |
| Plan Nacional de Lucha contra las drogas, Colombia 1998-2002 | El desarrollo de programas y estrategias para la reinserción socio-laboral de las personas afectadas por las diferentes manifestaciones de las drogas y el fomento en las empresas, con la ayuda de los comités paritarios de salud ocupacional y las ARP de programas de prevención y promoción de la salud son actividades propuestas en la meta 3 en el capítulo de reducción de la demanda, formulados en el Plan Nacional de lucha contra las drogas. |
| Resolución 412 de 2000 | Atención de enfermedades de interés en salud pública |
| Resolución 2309 de 2002 | Por medio del cual se crea el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en el Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. |
| Resolución 196 de 2002 | Por la cual se dictan las normas técnicas, científicas y administrativas para el funcionamiento de los centros de atención, tratamiento y rehabilitación integral, que prestan servicios de salud a personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 414 del 2002 | Instituto de Medicina Legal Grados de embriaguez |
| Acuerdo 322 de 2005 | Fija el valor que se reconoce a las Entidades Promotoras de Salud para el desarrollo de actividades de Promoción y Prevención, durante el año 2006. |
| Política Nacional de reducción del consumo de sustancias psicoactivas 2006 | Plantea los lineamientos generales de la política del Gobierno Nacional sobre reducción del consumo de sustancias psicoactivas en Colombia. |

| | |
|------------------|---|
| Ley 1566 de 2012 | Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas” |
| Ley 1616 de 2013 | Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones |

Como se puede observar en Colombia ha existido un desarrollo de una amplia normatividad en la cual se puede establecer que tanto el alcoholismo como la drogadicción son un problema de salud. La legislación ha establecido así mismo que en las empresas deben existir programas para controlar y prevenir adicciones en los trabajadores.

La Ley 1566 de 2012 representa para toda la población colombiana una forma diferente de comprender que el consumo de sustancias psicoactivas, es un fenómeno social y por tanto requiere de un desarrollo importante en el campo de la salud como derecho, y un compromiso social de todos los actores para la superación de la exclusión social, la ley reconoce que: el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas es un asunto de salud pública. La ley establece:

“Artículo 7°. Proyecto institucional preventivo. De conformidad con lo preceptuado en el artículo anterior, las Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los programas de salud ocupacional, implementarán el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1° de la presente ley, en el ámbito laboral.

Así mismo, apoyarán la ejecución de programas, proyectos y actividades de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, mediante la entrega de información, formación y capacitación del talento humano en todos los niveles, en consonancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social”.

Esta normatividad es una herramienta construida de manera conjunta entre todos los sectores involucrados en el tema con la que se pretende difundir y socializar en detalle los contenidos de este logro normativo para el fortalecimiento de una política de reducción del consumo de SPA, y a su vez es una invitación explícita para que toda la población afectada por su consumo conozca, entienda, apropie y haga exigibles sus derechos como lo ratifica esta Ley.

Un estudio realizado por los Ministerios de Justicia y Salud; la Oficina de Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito; y la OEA, en 2013², manifestó que alrededor de 4 millones de empleados no han recibido por parte de la compañía programas para fomentar la prevención de adicciones.

Los principales resultados del estudio sobre la materia que ocupa a esta intervención son³:

² Tomado el día 11 de junio de 2016 de: <http://www.elespectador.com/noticias/salud/colombia-cerca-de-5758-personas-han-consumido-licor-o-d-articulo-567817>

³ Tomado el día 11 de junio de 2016 de: https://www.unodc.org/documents/colombia/2014/Julio/Estudio_de_Consumo_UNODC.pdf

- En cuanto al consumo de bebidas alcohólicas, 87% de los encuestados declara haber consumido alguna vez en la vida, y 35.8% manifiesta haber consumido en los últimos 30 días (lo que equivale a 8,3 millones de personas). Se observan claras diferencias por sexo: mientras el 46.2% de los hombres manifiesta haber consumido alcohol en el último mes, entre las mujeres la cifra es del 25.9%.
- En términos de la edad, la mayor tasa de uso actual de alcohol, del 49.2%, se presenta entre los jóvenes de 18 a 24 años, y con un valor del 45.4% se define el consumo entre los jóvenes de 25 a 34 años. Le sigue el grupo de 35 a 44 años y luego los de 45 a 65 años. La diferencia entre éstos es de 10 puntos de porcentaje. Los adolescentes de 12 a 17 años son quienes menor tasa de consumo presentan, del 19.3%.
- El consumo actual de bebidas alcohólicas es mayor conforme aumenta el nivel socioeconómico de la población, pasando del 32% en el estrato más bajo al 42% en el estrato más alto.
- También el consumo de alcohol se vincula con el nivel de urbanización en el cual habitan las personas. En los centros más urbanizados, como Bogotá, Medellín, Cali y Yumbo, Barranquilla y Soledad, las prevalencias de consumo en el último mes alcanzan al 38% y 39% de la población.
- Alrededor de 2.5 millones de personas en Colombia presentan un consumo riesgoso o perjudicial de bebidas alcohólicas (1.9 millones son hombres y 0.6 millones son mujeres), y representa al 31% de los consumidores de alcohol del último mes y al 11.1% de la población de 12 a 65 años.

Es importante notar que, en el uso perjudicial de bebidas alcohólicas, el impacto según sexo presenta una menor brecha que en relación al consumo. Mientras que la distancia en el consumo es de 20 puntos, la diferencia en el uso perjudicial es de 15.

- El uso perjudicial de bebidas alcohólicas tiene mayor impacto entre los jóvenes de 18 a 24 años, tanto si se lo observa en relación con la población de la misma edad como al interior del grupo que tomaron alcohol. Y, en segundo lugar, los jóvenes de 25 a 34 años, según ambos indicadores.
- Se observa una amplia percepción de gran riesgo frente al consumo frecuente de alcohol, que es valorado por el 83% de las personas encuestadas. Entre las mujeres esta percepción se incrementa al 88% y decae entre los varones al 78%. En cuanto a los grupos de edad, los adolescentes tienen la menor percepción de gran riesgo (76%) y ésta crece a medida que aumenta la edad de las personas.
- Respecto del uso de bebidas alcohólicas, se encontró un aumento significativo de dos puntos porcentuales en el consumo actual a nivel nacional (de 33.8% a 35.8%), que se explica principalmente por el aumento en las mujeres (de 22.8% a 25.9%), en los grupos de edad de 18 a 34 años, y en los estratos uno y dos.

Como se puede inferir del estudio, el uso de alcohol y drogas en el país ha aumentado, lo cual deja entrever que se necesita mayores esfuerzos desde las políticas para desincentivar su uso.

Ahora bien, situados en la realidad del país a esta problemática no puede ser ajeno el sector empresarial, que, olvidando sus obligaciones y la responsabilidad social empresarial, responda con normas represivas, les corresponde velar por el desarrollo de programas de prevención y control sobre el uso del alcohol y sustancias psicoactivas que como veremos en el siguiente estudio de apoyo no se cumple por parte de los empresarios.

Según un estudio de la fundación libérate⁴ 2015 Diagnóstico Situacional Colombia de sustancias psicoactivas en la población trabajadora, existen tres sectores de

⁴ <http://www.fundacionliberate.org.co/noticias/item/356-razones-por-los-cuales-las-empresas-deberian-tener-un-programa-de-prevencion-de-alcohol-y-drogas.html>

los cuales se tiene conocimiento de sus niveles de consumo: **Salud, Construcción y Finanzas.**

- En el sector Salud, como indica el informe, **los trabajadores consideran su trabajo fatigante por sus horarios extensos y conllevan a un alto grado de estrés y presión;** que constituyen factores de riesgo en el consumo de alcohol y cigarrillo.

- El 70% de los trabajadores del sector Construcción, consume alcohol. El diagnóstico indica que generalmente el trabajador de construcción distribuye su salario en gastos que cubren su rubro familiar y de transporte, entre otros; pero también **hay un gasto significativo en consumo de alcohol.** El consumo ocurre normalmente fuera del horario laboral, sin embargo, son cada vez más recurrentes los casos clandestinos durante las horas de trabajo.

- Por su parte, en el sector Financiero, la mayoría de los casos ocurre fuera del entorno laboral, pero **es allí donde más tarde se presentan los empleados con signos de consumo de alcohol** como: olor a alcohol, ojos rojos, cansancio, dificultad de concentración y malestar general.

Se asegura en el informe que *“las razones por las cuales los trabajadores pueden empezar a consumir este tipo de sustancias en el trabajo son presiones ejercidas por la sociedad para que beba o consuma drogas en el trabajo; viajes y alejamiento de las relaciones sociales y sexuales (largas ausencias de casa); estrés de trabajo, empleos precarios, posibilidad del desempleo, trabajos por turnos, nocturnos, monótonos o rutinarios; trabajos de alto rendimiento; cansancio intenso o compañeros consumidores”.*

Según el estudio que acabamos de referenciar uno de los factores que lleva a las personas a convertirse en consumidor de alcohol o sustancias psicoactivas es el ambiente laboral lo cual se agudiza como consecuencia de que no existe programas en las empresas que le ayuden al trabajador a no caer en este tipo de vicios o a superar los mismos.

c. El alcoholismo o el uso de sustancias psicoactivas puede ser una justa causa de despido

Según lo referenciado, el simple hecho de sufrir una adicción no justifica una causal de despido o una sanción; le corresponde al empleador ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias o despidos.

El trabajo, o mejor el mantenimiento de la fuente de trabajo, en las circunstancias del trabajador adicto merece verse como una de las más firmes posibilidades de rehabilitación. La pérdida del trabajo –a través de una política puramente sancionatoria- lo único que consigue es aumentar el grado de marginalización.

Deberá reconocerse así mismo que el empleador tiene la potestad de sancionar a los trabajadores que incurran en faltas derivadas del consumo de alcohol y drogas, luego que se le haya dado al trabajador la posibilidad de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación y no haya colaborado plenamente en los mismos.”⁵.

La política empresarial, entonces, no puede ser sancionatoria, sino dirigida a persuadir al trabajador para que busque y obtenga ayuda, para lo cual lo primero que debe exigirse es que las empresas desarrollen los programas que se han

⁵ UBALDO SERE Jorge, “Aspectos laborales referidos al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo”, en Revista Derecho Laboral, N° 190, abril-junio 1998, Montevideo, p. 687)

establecido en la ley para prevención y control de alcohol y de sustancias psicoactivas.

Si bien es cierto que en nuestro país el empleador no puede obligar al trabajador a someterse a tratamiento alguno, sí puede informarlo, asesorarlo o remitirlo para que lo reciba. Si el trabajador se niega a colaborar, procede su despido sin mayores miramientos.

Ahora bien, las consideraciones expuestas en esta intervención, por su enorme trascendencia social y económica, comprende a aquellos trabajadores que acrediten, por medios idóneos, ser dependientes del alcohol o de sustancias psicoactivas, y así se concluye luego de analizar su comportamiento general en el desarrollo de la relación laboral.

Cabe destacar que el alcoholismo y el uso de sustancias psicoactivas son en muchas ocasiones enfermedades incurables, pero tratables, por ello, en los casos en que sean incurables no da licencia para consumir ni para justificar las faltas en que, por ese motivo, incurran los trabajadores.

Como ya se indicó, esto no hace que el trabajador tenga “carta libre” para incumplir con sus obligaciones laborales. Sin embargo, debe brindársele, siempre que quiera, la posibilidad de una ayuda médica, direccionada por profesionales en el campo.

Así mismo, el empleador, en caso de despido debe tener presente en todo momento que debe cumplir con el debido proceso.

El derecho a la defensa extiende el ámbito de aplicación por fuera de los procedimientos administrativos y judiciales, haciéndose efectivo en circunstancias de orden laboral⁶; por tanto, se hace impugnabile a los empleadores particulares, cuando pretendan terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa, basándose en el Código Sustantivo el Trabajo; artículo 62 numerales 6 y 11 modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Puntualmente se debe aplicar el derecho a la defensa que reconoce dos obligaciones concretas por parte del empleador.

1. Manifestar al trabajador los hechos concretos por los cuales será despedido.
2. Darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Dicho derecho a la defensa se hace efectivo en los procesos de descargos, en los cuales se le otorgan las garantías al trabajador, y donde el trabajador deberá probar que su adicción es producto de una enfermedad y por lo tanto debe dársele la oportunidad de recuperarse.

IV. SOLICITUD

Conforme a lo expuesto anteriormente, el Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la U. Libre, solicita a la Honorable Corte Constitucional que declare la EXEQUIBILIDAD de la norma demandada, condicionada a que se le garantice al trabajador el derecho de defensa en el cual

⁶ Ver sentencia C- 593 de 2014, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub ...”En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: “El derecho al debido proceso se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos.

éste pueda probar de manera idónea, de ser el caso, que efectivamente padece una enfermedad y que así está o estuvo dispuesto a someterse a un tratamiento.

En los anteriores términos dejamos rendida nuestra intervención de acuerdo con lo establecido por la Constitución y la ley

De los señores Magistrados, atentamente,



JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARIN
Director Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional
Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.
Calle 8 5-80, Segundo Piso. Cel. 3153465150.
Correo: jkbv@hotmail.com

DIANA PATRICIA JIMÉNEZ AGUIRRE
C.C. 6671635 de Tuluá
Docente Área de Derecho Laboral
Facultad de Universidad Libre, Bogotá.