



Boletín de prensa N. 161

El consumo de sustancias psicoactivas puede ser sancionado en ámbitos laborales de alto riesgo

Así lo concluyó la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional que analizó la tutela de Alfonso, quien se desempeñaba como operario en el manejo del puente de grúa, en el que se trasladan materiales en distintas etapas del proceso de galvanizado en caliente dentro de una zona húmeda y fue despedido de su empleo luego de ser encontrado bajo los efectos de sustancias alucinógenas. Lo anterior por cuanto la seguridad y la vida del trabajador y de sus compañeros estaban en juego.

Bogotá D.C., 30 de agosto de 2024

Para la Sala Segunda de Revisión está claro que si bien deben respetarse los derechos al libre desarrollo de la personalidad y a la intimidad respecto del consumo de sustancias psicoactivas por parte de trabajadores, en el ámbito privado, no puede desconocerse que si aquel tiene impactos en el entorno laboral y genera riesgos para el trabajador, sus compañeros o para terceros, el empleador debe propender por el bienestar y la seguridad de la comunidad laboral, con base en las regulaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo.

Lo anterior implica que cuando las decisiones personales de un trabajador, por ejemplo, consumir sustancias psicoactivas de manera recreativa en espacios particulares, comprometan la seguridad y la vida de otros compañeros o de relacionados con la empresa, el empleador tiene la responsabilidad de implementar políticas claras y adoptar medidas de seguridad que garanticen un ambiente laboral seguro.

El llamado obedece al estudio de la tutela que presentó *Alfonso*, quien solicitó la protección del derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y, en consecuencia, los derechos al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

El accionante alegó que su empresa empleadora, tras realizarle, previo consentimiento, una prueba de detección de sustancias psicoactivas con resultado positivo para marihuana, le adelantó un proceso disciplinario que culminó con la terminación de su contrato laboral por justa causa.

La Sala de Revisión, en el análisis del caso, determinó que la terminación del contrato de trabajo se sustentó en una causa justa establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, la empresa demostró que la conducta del trabajador infringió la prohibición de presentarse al sitio donde realizaba sus labores bajo la influencia de sustancias psicoactivas.

Asimismo, la Corte evidenció que la empresa empleadora mantuvo un papel activo en la regulación de políticas y en la realización de capacitaciones para sus colaboradores sobre el consumo y los efectos de tales sustancias. Así como también siguió los procedimientos establecidos en su reglamento interno y en la norma sobre procesos disciplinarios, garantizando el derecho al debido proceso del trabajador.

Además, se demostró que el consumo de sustancias psicoactivas afectaba negativamente el desempeño laboral del trabajador, pues aumentó el riesgo de accidente en un entorno de trabajo peligroso. La Sala constató según las pruebas técnicas que, aunque el consumo se produjo fuera del horario laboral y en el tiempo libre del trabajador, aquel tuvo impacto en las capacidades motoras y de atención del accionante, quien estaba encargado de la conducción de un puente grúa. Por lo anterior, el accionante asistió previamente a capacitaciones y charlas de prevención para evitar los riesgos asociados al consumo de dichas sustancias y las consecuencias de presentarse bajo sus efectos en un entorno laboral específicamente de alto riesgo, como aquel propio de la actividad que tenía a su cargo.

No obstante, a pesar de lo anterior, *Alfonso* hizo caso omiso de dichas recomendaciones, poniendo en riesgo su seguridad y la de sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, la decisión de terminar el contrato estuvo justificada y no implicó una discriminación basada en el ejercicio de derechos individuales fuera del ámbito laboral, sino que se alineó con las responsabilidades legales del empleador en cuanto asegurar condiciones laborales seguras y proteger la integridad de todos los trabajadores, al amparo de las regulaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo y conforme la aplicación debida de los procedimientos disciplinarios.

La magistrada Diana Fajardo Rivera aclaró el voto en la presente decisión.

Sentencia T-306 de 2024
M.P. Juan Carlos Cortés González

Glosario jurídico:

El derecho al libre desarrollo de la personalidad y el consumo de sustancias psicoactivas: El artículo 16 de la Constitución establece que “[t]odas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”. La Corte ha sostenido que este derecho “protege la adopción de las decisiones durante la existencia de los individuos que son consustanciales a la determinación autónoma de un modelo de vida y de una visión de su dignidad. En una sociedad respetuosa de la autonomía y la dignidad, es la propia persona quien define, sin interferencias ajenas, el sentido de su propia existencia y el significado que atribuye a la vida y al universo”.

La Sentencia C-221 de 1994 despenalizó el porte y consumo de dosis personal de sustancias psicoactivas, argumentando que criminalizar estas conductas suponía una injerencia injustificada en la libertad individual.

Prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. En la Sentencia C-636 de 2016, la Corte condicionó la exequibilidad del numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo. Sostuvo que la prohibición de presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o drogas solo se aplica cuando el consumo afecta directamente el desempeño laboral. La Corte consideró que aplicar la prohibición de manera general podría ser desproporcionado, mientras que su aplicación es razonable si el consumo impacta negativamente el desempeño y pone en riesgo el entorno laboral.

Previsión de la conducta y la gravedad de la falta en el reglamento interno de trabajo. Cuando un empleador pretende ejercer su facultad de despido o terminación unilateral del contrato de trabajo, ya sea por incumplimiento de una obligación legal o por una falta grave -según el reglamento interno de trabajo-, debe garantizar el debido proceso (art. 29 C.P) y aplicar las reglas definidas, entre otras, en la Sentencia C-593 de 2014.