



EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS PUEDE SER SANCIONADO EN ÁMBITOS LABORALES DE ALTO RIESGO

La Corte Constitucional de Colombia, en su Sentencia T-306 de 2024, cambió el precedente jurisprudencial relacionado con el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, especialmente en empleos de alto riesgo. Este caso surgió a partir de la demanda presentada por un trabajador de una empresa que desempeñaba labores en un entorno de alto riesgo. El trabajador, fue despedido después de que la empresa detectara la presencia de marihuana en su organismo durante una prueba realizada fuera del horario laboral.

El caso:

El colaborador, quien trabajaba como operario en una planta de producción que implicaba riesgos significativos tanto para él como para sus compañeros de trabajo, fue sometido a una prueba toxicológica que reveló la presencia de marihuana en su sistema. Aunque el consumo de esta sustancia ocurrió fuera del horario laboral, la empresa decidió despedirlo argumentando que su capacidad para realizar sus funciones de manera segura y efectiva estaba comprometida, poniendo en peligro su propia seguridad y la de otros trabajadores.

El trabajador presentó una demanda argumentando que su despido constituía una violación de sus derechos fundamentales, en particular el derecho al libre desarrollo de la personalidad, al considerar que su consumo de marihuana no había interferido con su desempeño laboral durante las horas de trabajo. En un contexto legal anterior, la jurisprudencia de la Corte había sostenido que el consumo de sustancias psicoactivas en el tiempo libre del trabajador no podía ser sancionado laboralmente, siempre que no afectara su rendimiento durante el trabajo.

¿Qué cambio?

El principal aspecto novedoso de esta sentencia es que la Corte Constitucional revisó y modificó su postura previa. Anteriormente, se consideraba que el consumo de sustancias psicoactivas en el tiempo libre no debía ser objeto de sanción laboral, salvo que se demostrara un impacto directo en el desempeño durante las horas de trabajo. Sin embargo, en esta sentencia, la Corte reconoció que, **en sectores laborales de alto riesgo, el simple hecho de tener sustancias psicoactivas en el organismo, incluso fuera del horario laboral, podría comprometer la seguridad en el entorno laboral.**



El fallo estableció que, **en actividades laborales de alto riesgo, como el manejo de maquinaria pesada o la realización de tareas que requieren altos niveles de concentración y capacidad motora, la mera presencia de sustancias psicoactivas en el organismo de un trabajador puede constituir un peligro significativo para la seguridad de la persona y de sus compañeros de trabajo.**

Por lo tanto, la empresa está facultada para tomar medidas disciplinarias, incluyendo el despido, si se detecta que un trabajador ha consumido dichas sustancias, aunque sea fuera del horario laboral.

La Corte argumentó que, en estos casos, la protección de los derechos fundamentales del trabajador debe equilibrarse con la obligación de la empresa de garantizar un entorno de trabajo seguro. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, si bien es fundamental, no puede prevalecer sobre la seguridad y la integridad de terceros en un ambiente de alto riesgo. La sentencia enfatiza que la seguridad en el trabajo es un bien superior que justifica la limitación de ciertos derechos individuales en contextos específicos.

En conclusión, la Sentencia T-306 de 2024 de la Corte Constitucional representa un cambio fundamental en la forma en que se aborda el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, particularmente en sectores de alto riesgo. Al reevaluar la relación entre los derechos individuales y la seguridad en el trabajo, la Corte ha establecido un nuevo precedente que equilibra la protección de los derechos fundamentales con la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro. Esta decisión subraya la importancia de la seguridad en el trabajo como un valor prioritario que, en determinados contextos, puede justificar restricciones a ciertos derechos individuales.

Por: Sebastián González y Sofia Lombana

sgonzalez@scolalegal.com / mlombana@scolalegal.com

5 de septiembre de 2024