

**Acciones Disciplinarias y Jurídicas en Trabajadores Consumidores de  
Sustancias Psicoactivas**

**Disciplinary and Legal Actions against Workers who Consume Psychoactive  
Substances**

Yazmín Alcira Rave Rúa<sup>1</sup>

Andrés Felipe Gutiérrez Burbano<sup>2</sup>

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

---

<sup>1</sup> Abogada de la Fundación Universitaria Luis Amigó, estudiante de Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Corporación Universitaria Remington., <https://orcid.org/0009-0004-4371-3286> - Correo: Yazmin.rave.7202@miremington.edu.co

<sup>2</sup> Abogado de la Universidad San Buenaventura, estudiante de Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Corporación Universitaria Remington, <https://orcid.org/0009-0009-7335-3134> - Correo: andres.gutierrez.3821@miremington.edu.co

## **Resumen**

El consumo de Sustancias Psicoactivas en el entorno laboral produce tensiones entre el empleador y el trabajador; aunque en el Código Sustantivo del Trabajo está expresado que el trabajador tiene prohibido presentarse a trabajar bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, lo cierto es que nuevos fallos emitidos por las Altas Cortes frente a situaciones de consumo en el entorno laboral, dejan a cargo del empleador la obligación de realizar gestiones tendientes al tratamiento y rehabilitación del trabajador antes de ejercer la potestad disciplinaria; las nuevas decisiones jurisprudenciales le ponen condiciones y/o límites a esa potestad. Para establecer cómo deben los empleadores aplicar las acciones disciplinarias y jurídicas a los trabajadores que se presentan a trabajar bajo el influjo de sustancias psicoactivas, se llevó a cabo una revisión la normatividad laboral vigente, que permitió concluir que, ante la ocurrencia de una situación de consumo en el contexto laboral es importante que el empleador revise las normas aplicables al caso, incluyendo los fallos de las Altas Cortes para que conozca las líneas jurisprudenciales o criterios interpretativos que estas han desarrollado en torno al consumo de SPA en el escenario laboral.

**Palabras clave:** debido proceso, poder disciplinario, sustancias psicoactivas.

## **Abstract**

The use of psychoactive substances in the workplace creates tension between employers and employees. Although the Labor Code states that employees are prohibited from reporting to work under the influence of narcotics or intoxicating drugs, recent rulings by the High Courts regarding workplace substance use place the responsibility on the employer to take steps toward the treatment and rehabilitation of the employee before exercising disciplinary authority. These new legal decisions impose conditions and/or limits on this authority. To establish how employers should apply disciplinary and legal actions to workers who report to work under the influence of psychoactive substances, a documentary review of current labor regulations was carried out, which allowed us to conclude that, in the event of a situation of consumption in the work context, it is important that the employer review the

regulations applicable to the case, including the rulings of the High Courts in order to know the jurisprudential lines or interpretative criteria that they have developed regarding the consumption of SPA in the workplace.

**Key words:** due process, disciplinary authority, psychoactive substances.

### **Introducción**

Según la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup> (1996), los problemas relacionados con el consumo de bebidas alcohólicas y drogas en los trabajadores pueden originarse por diferentes motivos, que incluyen los de orden personal, familiar y social, o por la ocurrencia de determinadas situaciones o eventos en el ambiente laboral; esas experiencias traen consecuencias desfavorables en la salud física y mental del trabajador que pueden afectar el entorno laboral y las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.

La OIT (1996) en sus pronunciamientos ha sido clara al expresar que las políticas y programas para la prevención del consumo de PSA deben ser aplicados de manera justa e imparcial a todos los trabajadores y sin discriminación alguna. Es decir, es un planteamiento incluyente, en el que el organismo internacional le está diciendo al empleador, ya sea una entidad pública o privada, que debe vincular en igualdad de condiciones a todos los trabajadores que integran su planta de personal a los programas relacionados con la prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas<sup>4</sup> (SPA).

Se precisa entonces que, en esta materia, la OIT estableció obligaciones, derechos y responsabilidades para todos los actores: las autoridades competentes en cada país, los empleadores y los trabajadores con sus representantes. Para esta reflexión, es preciso señalar que, en el mismo texto, la OIT indicó que, el empleador dentro de su potestad disciplinaria puede sancionar a los trabajadores cuya conducta, derivada del consumo de PSA resulte inapropiada; sin embargo, la recomendación que hace el organismo internacional es que antes de imponer una sanción se procure la rehabilitación del trabajador, y si el disciplinado no colabora con su proceso de

---

<sup>3</sup>De aquí adelante se denominará OIT.

<sup>4</sup>De aquí en adelante se denominará SPA.

recuperación, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias a que haya lugar. (OIT, 1996, p. 9).

Según la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC, 2023), 1 de cada 17 personas en ese rango de edad consumió drogas en los 12 meses anteriores. Así lo expresó en el informe mundial sobre las drogas que realiza el organismo internacional, y también señaló que en el año 2011 el número de consumidores fue de 240 millones, mientras que para 2021 ascendió a 296 millones.

La misma entidad ha manifestado que los jóvenes adultos están más propensos a iniciar el consumo de sustancias psicoactivas cuando por situaciones laborales se incrementa el nivel de estrés al que se ven sometidos, el consumo puede generar otros efectos, entre ellos, trastornos mentales, ausentismo laboral, disminución en la productividad y mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes; a lo dicho, se suma que el consumo dificulta la relación del trabajador con las personas de su entorno (Organización de las Naciones Unidas [ONU] s.f.).

Con el fin de prevenir el consumo de SPA en el ambiente laboral y con ello, la aparición de trastornos en la salud mental de los trabajadores, este organismo internacional ha trabajado con los empleadores y los trabajadores en la formulación y puesta en marcha de políticas tendientes a promover la buena salud. También ha creado estrategias para integrar la promoción de la salud en las políticas de seguridad y salud en el sitio de trabajo.

En Colombia, entidades como el Ministerio de Salud y de la Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Instituto Nacional de Medicina Legal, la Procuraduría General de la Nación, entre otras entidades en asocio con organizaciones internacionales como la Oficina de las Naciones Unidas contra el Delito (UNODC), elaboraron lineamientos frente al consumo de SPA en el campo laboral. Así, el Ministerio de la Protección Social et al. (2007) publicaron un texto en el que dieron orientaciones a los empleadores para la prevención del consumo de SPA en el ámbito laboral y precisaron que las empresas, siendo el motor económico que mueve el país, también son el escenario donde se congrega el mayor número de consumidores de drogas. En dicho documento también se estimó que 70 de cada 100 consumidores de SPA están en edad de trabajar.

Para la realización de este artículo se hizo una revisión documental, que según Úseche et al. (2019) “Es la exploración exhaustiva de textos y documentos sobre un tema en particular” (p. 48); en razón de lo anterior, se elaboraron fichas bibliográficas de la literatura y publicaciones que a criterio de los autores debían ser abordadas; la revisión permitió la identificación y análisis de textos relacionados con el consumo de SPA en el entorno laboral y cómo se desarrollan esas dinámicas de relacionamiento y de intervención disciplinaria, jurídica e integral entre el empleador y los trabajadores cuando se presentan dichas situaciones.

En este orden de ideas, esta reflexión tuvo como finalidad conocer desde el marco normativo vigente, cómo deben los empleadores aplicar las acciones disciplinarias y jurídicas a los trabajadores que se presentan a trabajar bajo el influjo de SPA; para plantearla, el texto se dividió en tres partes: la primera incluyó el marco normativo en el que se revisó la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y algunas leyes y decretos vigentes; en la segunda el debido proceso disciplinario en material laboral y, en la tercera el - marco jurisprudencial - las sentencias recientes emitidas por la Sala Laboral de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia. Lo anterior permitió presentar las conclusiones que en el texto se presentan.

### **Marco normativo constitucional y legal**

El derecho al trabajo está protegido en la Constitución Política de Colombia<sup>5</sup> (C.P), en razón a que constituye un principio fundante del Estado Social de Derecho. Desde preámbulo de la Carta Magna goza de protección especial; sin embargo, es en el artículo 25 donde de manera expresa se establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social” (C.P., 1991, art. 25).

En ese sentido y con el fin de garantizar la protección de los derechos de las personas, entre ellos el derecho al trabajo y el derecho a un debido proceso, la misma Constitución estableció en el Artículo 29 que el debido proceso es una garantía

---

<sup>5</sup> De aquí en adelante se denominará C.P

esencial que se debe aplicar a todas las actuaciones ya sean judiciales o administrativas. (C.P., 1991, art. 29).

La Corte Constitucional (2014), en la *Sentencia C-593 de 2014* ha señalado que para que el poder disciplinario sea legítimo deben respetarse garantías mínimas como la existencia previa de la norma, la posibilidad de defensa, la imparcialidad del fallador, la presunción de inocencia, la publicidad del trámite y la oportunidad de recurrir la decisión adoptada.

Como uno de los elementos del debido proceso está amparado en la legalidad sobre la falta, es decir, que esté considerada como tal y previamente establecida en una norma, en materia laboral el Reglamento Interno de Trabajo<sup>6</sup> (RIT) es el documento que las contiene y debe informar cuáles conductas o faltas son sancionables y cuáles son las sanciones por imponer, entre otros temas que deben ser regulados por el mismo y que son vinculantes.

El RIT hace parte integral del contrato de trabajo salvo pacto en contrario, y desarrolla tanto las obligaciones del trabajador como las facultades del empleador. Entre las prohibiciones que deben incorporarse está aquella referida a evitar que el trabajador se presente a sus funciones bajo la influencia de sustancias que alteren sus capacidades, ya que ello pone en riesgo la seguridad y el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

El Contrato de Trabajo que también forma parte de ese conjunto normativo que regula las relaciones de trabajo es entendido como un acuerdo por el cual una persona le presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, estando bajo su subordinación y a cambio de una remuneración, esta última implica que el empleador tiene la facultad de dirigir y supervisar la labor desarrollada por el trabajador (C.S.T., 1950, art. 22).

Esa continuada subordinación o dependencia, faculta al empleador no solo para exigirle al trabajador que cumpla con las obligaciones a él asignadas y establecidas en el contrato individual de trabajo, en los manuales, instructivos y políticas que de él hagan parte, sino también para que le imponga los reglamentos, sin

---

<sup>6</sup> De aquí en adelante RIT

perjuicio del deber que también le asiste de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos no sólo en la Constitución Política sino en las demás fuentes formales del derecho.

El C.S.T establece que la que presencia del trabajador bajo los efectos de sustancias psicoactivas constituye una de las prohibiciones especiales a su cargo (C.S.T., 1950, art. 60, num.2). Sin embargo, la aplicación de sanciones requiere verificar si la conducta tuvo incidencia real en el desempeño, pues la jurisprudencia reciente ha indicado que la sola detección de consumo no basta para justificar medidas disciplinarias severas.

Es decir, incluyó el numeral 2 ya citado, sin embargo, Es importante manifestar que en la legislación laboral vigente el empleador, ya sea una entidad pública o privada, tiene una gran responsabilidad en materia de salud, seguridad y bienestar con las personas a su cargo, en razón de lo anterior, está a su cargo crear varias políticas, entre ellas la de prevención de consumo de alcohol y SPA, documento que debe contener todas las disposiciones normativas que regulen la prevención y atención del consumo.

La Ley 378 de 1997, que aprueba el Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, orienta al empleador a implementar la vigilancia y protección de la salud de los trabajadores y le impone la responsabilidad de capacitar y formar a los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y de comunicar las políticas de SST, prevención del consumo de SPA y de Acoso laboral y sexual, de modo que cuenten con información necesaria para desempeñar su labor en un ambiente seguro y saludable (Ley 378, 1997, art. 5, lits. f, i).

La Resolución 1075/1992 dispone en su único artículo y que todos empleadores públicos y privados, deben incluir acciones orientadas a promover la prevención y control frente al consumo de drogas, alcohol y tabaco en los trabajadores.

Ahora bien, el Decreto 1108 de 1994 estructuró de manera organizada varios preceptos relacionados con la tenencia y consumo de SPA, y en materia laboral, fijó las pautas para que se adelanten planes y actividades formativas orientadas a prevenir el porte y consumo. En el artículo 38 reiteró que le está prohibido a los trabajadores

presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de SPA, consumirlas o incitar a su consumo en dicho sitio; en el artículo 39 dispuso que el empleador tiene la obligación de incluir en RIT las prohibiciones respecto al consumo de dichas sustancias; y en el artículo 41 determinó que los trabajadores cuyas tareas representen un riesgo para sí o para los demás no pueden utilizar drogas durante su ejecución en aras de prevenir la materialización de riesgos laborales, daños a los demás trabajadores, daños a terceros y al mismo empleador; quienes las consuman SPA en el ejercicio de dicha actividad quedan expuestos a ser suspendidos, inhabilitados o sus licencias, tarjetas o permisos para el ejercicio de la profesión les podrán ser cancelados o revocados.

El Decreto Ley 1295 de 1994 es otra norma que claramente expresa que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales es el de implementar acciones de promoción y prevención, orientadas a mantener buenas condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, estando a su cargo protegerlos de los riesgos laborales<sup>7</sup> que puedan causar alguna afectación individual o colectiva.

En ese contexto, le corresponde al empleador, teniendo en cuenta el entorno de la compañía, las necesidades específicas y los perfiles epidemiológicos, entre otros, efectuar actividades de promoción, prevención y promover estilos de vida y trabajo sanos, en los que se incluyan actividades físicas y formativas y/o de educación o capacitación y demás, con la finalidad de crear y mantener un entorno laboral seguro para sus trabajadores.

La Ley 1566 de 2012 reconoce el consumo problemático de sustancias psicoactivas como un tema de salud pública y establece que las personas con afectaciones derivadas de dicho consumo deben recibir atención integral dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Ley 1566, 2012, art. 1). En coherencia, la Ley 1562 de 2012 reforzó la obligación empresarial de fomentar ambientes laborales saludables y adoptar prácticas que promuevan el bienestar (Ley 1562, 2012).

---

<sup>7</sup> Entre los riesgos se incluyen los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Desde el Ministerio de Salud se han emitido disposiciones orientadas a todas las instituciones del país, entre ellas, la Resolución 4225 de 1992, a través de la cual se adoptaron medidas de carácter sanitario al tabaquismo, es más, se ordenó promover la asistencia en materia psicológica para los fumadores con el objetivo de reducir el hábito al consumo de cigarrillos.

Es importante precisar que el Acto Legislativo 02 de 2009 introdujo una protección especial al consumo de sustancias psicoactivas en el contexto del derecho a la salud, las cuales pueden ser portadas y consumidas siempre y cuando obedezcan a una prescripción médica.

A su vez, el Decreto 1069 de 2015, que compila normas reglamentarias preexistentes, en la sección 7 reafirma la prohibición que tienen los trabajadores de llegar al lugar de trabajo bajo los efectos de SPA, utilizarlas o incitar a su uso o consumo en el lugar de trabajo, además reitera que esa prohibición constituye una justa causa para que se dé por terminado el contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en el numeral 11 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T., 1950, art. 62, núm. 11 (Decreto 1069, 2015, sec. 7, C.S.T., 1959, art. 62, núm. 11).

De igual manera, la norma reitera que los trabajadores que realicen actividades que representen riesgo para sí o para los demás no pueden consumir o estar bajo los efectos de SPA durante su ejercicio.

### **Debido proceso disciplinario laboral**

Como ya se indicó, en materia disciplinaria laboral se reconoce la existencia de un debido proceso cuyas etapas procesales deben cumplirse a cabalidad, so pena de incurrir en actuaciones ineficaces. La Ley 2466 de 2025 establece que, en las actuaciones que sean de orden disciplinario se deben aplicar las garantías mínimas, tales como la “dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem” (Congreso de la República de Colombia, Ley 2466 de 2025, art. 7)

Adicionalmente, señaló de manera taxativa las siete etapas<sup>8</sup> que deben cumplirse durante un proceso disciplinario, también le ordenó al empleador atender el principio de inmediatez; precisó que trabajador involucrado en la falta disciplinaria puede asistir acompañado por uno o dos representantes de la organización caso de haberla si es que se encuentra afiliado; igualmente, el empleador deberá adoptar medidas y ajustes necesarios y adecuados para garantizar la comunicación y comprensión recíproca con el trabajador con discapacidad que sea inmerso en un proceso disciplinario.

Aunque, según la ley, el procedimiento no aplica para los empleados del servicio doméstico, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez trabajadores, lo recomendable es que el empleador en aras de garantizar ese debido proceso cumpla con todas las etapas que debe cumplir las grandes empresas a fin de no desmejorar los derechos que por ley le deben ser reconocidos a todos los trabajadores independiente del tamaño de la empresa para la que trabajen.

### **Marco Jurisprudencial sentencias de las Altas Cortes**

Fallos emitidos por la Sala Laboral de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia han planteado nuevas líneas jurisprudenciales respecto al consumo de SPA en el entorno laboral que, de alguna manera, están trazando un camino para la atención integral del trabajador que se vea involucrado en situaciones de consumo.

La corte Constitucional de Colombia (2024), en la Sentencia T-306 de 2024, estudio la desvinculación de un trabajador que operaba maquinaria y que, durante una prueba aleatoria, arrojó resultado positivo para sustancias psicoactivas. El tribunal concluyó que la medida adoptada por el empleador era necesaria para proteger la vida, la integridad del trabajador y la seguridad de terceros, dado que la labor desempeñada implicaba un nivel de riesgo considerable.

Asimismo, la Corte precisó que la estabilidad laboral reforzada se extiende al

---

<sup>8</sup> Para más información remitirse al Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

trabajador con afectaciones de salud que obstaculicen sustancialmente el desempeño de sus labores, reiterando que la adicción al consumo de SPA puede llegar a considerarse una enfermedad mental que impacta significativamente la vida y la autonomía de quienes la padecen; y que por ello el Estado tiene el deber de suministrar tratamiento médico integral al consumidor pretendiendo su recuperación y rehabilitación.

No obstante, la Corte también determinó que la adicción a sustancias psicoactivas puede constituir una condición que afecta de manera significativa la salud mental y física de la persona. En estos casos, se activa la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, siempre que concurren ciertos supuestos:

- a) que exista una afectación real en la salud;
- b) que el empleador conozca dicha situación;
- c) que la desvinculación se realice sin autorización del Ministerio del Trabajo; y
- d) que exista un vínculo entre el estado de salud y la decisión de despido (Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-306 de 2024).

A partir de estos criterios, la Corte estableció que antes de adoptar sanciones, el empleador debe activar rutas de acompañamiento psicosocial, coordinar valoraciones médicas y garantizar que el trabajador pueda acceder a servicios de rehabilitación. Solo cuando se demuestra que las medidas de apoyo no fueron efectivas o que la persona persistió en conductas que implicaban riesgo, pueden considerarse otras decisiones, como la reubicación laboral o, en último caso, medidas disciplinarias.

La Sentencia C-636 de 2016 de La Corte Constitucional de Colombia, es más enfática en decir que la “prohibición del consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante, solo se configura cuando afecte directamente el desempeño laboral del trabajador” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-636 de 2016, párr. 15).

Esto implica que el empleador debe mantener dentro de su planta de personal al trabajador que es consumidor de SPA, y aunque en cada caso deben analizarse de manera particular las circunstancias de tiempo, modo y lugar del incumplimiento de las obligaciones por cada una de las partes y de sus posibles o eventuales

afectaciones y de la materialización de las prohibiciones, no queda muy claro cómo debería cumplir el empleador con el deber de cuidado, protección, seguridad, bienestar y salud de todos sus trabajadores, no sólo del consumidor, sino de los otros trabajadores que se pueden ver afectados; además porque también está a su cargo evitar la materialización de riesgos laborales. En consecuencia, el empleador no puede imponer sanciones disciplinarias a un trabajador que se presente bajo los efectos de SPA, si no demuestra que dicho consumo tuvo un impacto negativo en el cumplimiento de sus obligaciones.

Por su parte, en la Sentencia SL771-2024, emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se planteó que presentarse en el lugar de trabajo bajo el influjo de SPA no constituye automáticamente una justa causa para terminar el contrato de trabajo, aun cuando esté definido como falta grave en el RIT, convención colectiva o fallo arbitral, pues se debe probar que el consumo de la SPA tiene incidencia directa y real en el desempeño del trabajador y/o que lo pone en riesgo a él y a su entorno; también se expresó que el juez, atendiendo a las particularidades de cada caso, esto es las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los actos u omisiones, debe valorar la gravedad de la conducta realizada por el trabajador con el fin de garantizar que lo que fue definido como grave por las partes o de manera unilateral por el empleador, no traiga consigo la renuncia de los derechos sociales del trabajador.

Resulta oportuno reflexionar sobre las consideraciones de la Corte Suprema de Justicia para no casar la sentencia, en el entendido que desconoció que el cargo desempeñado por el trabajador - operador de un camión de explosivos - está incluido dentro de una de las actividades de alto riesgo de las enunciadas en el Artículo 41 del Decreto 1108 de 1994, que al ser realizado bajo los efectos del consumo de PSA aumenta la probabilidad de que se materialicen riesgos no sólo para el trabajador, sino también para el empleador, compañeros de trabajo y el entorno.

Sin embargo, y para efectos de este artículo, es oportuno precisar que para la Corte Suprema de Justicia es más importante la salud del trabajador que la sanción disciplinaria impuesta de manera inmediata, pues un trabajador consumidor de PSA está en condición de vulnerabilidad y se hace obligatoria la protección de sus

derechos en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales, lo que no significa que el empleador no esté facultado o no pueda tomar medidas correctivas u otras decisiones ante la reincidencia del trabajador o su negativa para aceptar un tratamiento o procurar su rehabilitación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL771 de 2024).

### **Conclusiones**

Todo trabajador(a) que padezca cualquier enfermedad o afectación en su salud derivada del consumo de SPA tiene derecho a ser atendido por las entidades que integran el Sistema General de Seguridad Social en Salud, en razón a que son mandatos Constitucionales y Legales; ante situaciones de consumo en el ámbito laboral le corresponde al empleador - en aras de garantizar la vida, la integridad y el amparo de los derechos de sus trabajadores - activar la ruta de atención en salud, a la que deberá vincular a la ARL y demás entidades correspondientes; es importante que el empleador gestione la valoración médica y psico social del trabajador, procurando que éste acceda a los programas de rehabilitación. También se le recomienda implementar dentro de sus políticas una que esté orientada a la promoción de la sana convivencia y otra a la prevención del consumo de SPA, esta última debe estar acompañada de unos protocolos de atención.

La implementación por parte del empleador de pautas de atención claras cuando la adicción trasciende el ámbito individual y afecte el cumplimiento de las obligaciones laborales, es bien importante, toda vez que el entorno laboral debe servir como escenario de protección de los trabajadores, en el que además de la adopción de medidas de seguridad, prevención de riesgos, capacitaciones en diversión temas y la promoción de una cultura saludable, se le debe garantizar el bienestar físico y mental. Ante eventos de consumo en el escenario laboral, el empleador no sólo debe considerar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de las acciones u omisiones, sino también las normas aplicables al caso particular y al momento de su ocurrencia, sobre todo, explorar bien el desarrollo de líneas jurisprudenciales planteadas por las Altas Cortes, especialmente de la Corte Constitucional como garante de la protección y cumplimiento de la Constitución Política.

De conformidad con las nuevas sentencias, no es suficiente con que las prohibiciones frente al consumo de SPA estén reconocidas en las normas y documentos internos de la entidad, sino que debe considerarse y atenderse la condición particular de salud del trabajador y garantizarle estabilidad laboral reforzada cuando exista un diagnóstico médico. En caso de que el trabajador(a) no se reconozca como consumidor o no acepte la ayuda institucional, se recomienda documentar de manera rigurosa las medidas adoptadas, para demostrar el cumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones en materia de prevención, acompañamiento y protección antes de acudir a sanciones disciplinarias o a la terminación del vínculo laboral.

### Referencias

- Código            Sustantivo            del            Trabajo            [C.S.T.].            (1950).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>  
Congreso de Colombia. (9 de julio de 1997). Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, adoptado por la 71.<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1985. [Ley 378 de 1997].            Diario            Oficial            No.            43.081.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37896>  
Congreso de Colombia. (21 de diciembre de 2009). Por el cual se reforma el artículo 49 de la Constitución Política. [Acto Legislativo 02 de 2009]. Diario Oficial No.            47.420.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38289>  
Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. Diario Oficial No. 48.488.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>  
Congreso de Colombia. (31 de julio de 2012). Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. [Ley 1566 de 2012]. Diario Oficial No. 48.508.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48678>

Congreso de Colombia. (25 de junio de 2025). Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. [Ley 2466 de 2025]. Diario Oficial No. 53160.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Corte Constitucional. (20 de agosto de 2014). Sentencia C-593 de 2014. [M.P: Jorge Pretelt Chaljub]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>

Corte Constitucional. (6 de noviembre de 2002). Sentencia C-948 de 2002. [M. P. Álvaro Tafur Galvis]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-948-02.htm>

Corte Constitucional. (26 de julio de 2024). Sentencia T-306 de 2024. [M.P. Juan Carlos Cortés González]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-306-24.htm>

Corte Constitucional. (17 de noviembre de 2016). Sentencia C-636 de 2016. [M.P. Alejandro Linares Cantillo]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-636-16.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (13 de marzo de 2024). Sentencia SL771-2024. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2024/SL771-2024.pdf>

Hernández Díaz, M. (2007). *Prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral: Lineamientos para el empleador*. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/campanas/lineamientos.pdf>

Presidencia de la República de Colombia (31 de mayo de 1994). Por el cual se dictan normas sobre el porte y consumo de estupefacientes. [Decreto 1108 de 1994]. Diario Oficial No. 41.409. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6966>

Presidencia de la República de Colombia. (24 de junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales [Decreto Ley 1295 de 1994]. Diario Oficial No. 41.405. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho. [Decreto 1069 de 2015]. Diario Oficial No. 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174>

Ministerio del Trabajo. (24 de maro de 1992). Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. [Resolución 1075 de 1992]. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57841>

Ministerio de Salud de Colombia. (1992). Por la cual se adoptan medidas de carácter sanitario sobre el tabaquismo. [Resolución 4225 de 1992]. Diario Oficial No. 40.648. [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_minsalud\\_r4225\\_92.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minsalud_r4225_92.htm)

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC]. (2023). *Informe mundial sobre las drogas 2023*. Naciones Unidas. [https://www.unodc.org/res/WDR-2023/WDR23\\_ExSum\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/res/WDR-2023/WDR23_ExSum_Spanish.pdf)

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC]. (s.f.). *Kit de herramientas de la ONU sobre drogas sintéticas: Prevención en el lugar de trabajo*. Naciones Unidas. <https://syntheticdrugs.unodc.org/syntheticdrugs/es/about.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s. f.). *Consumo de SPA en población adulta activa*. <https://syntheticdrugs.unodc.org/syntheticdrugs/es/prevention/settings/workplace.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1996). *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112634.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf)

Úseche, M, Artigas, W, Queipo, B & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira.  
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>