



Si no se afecta labor, se puede trabajar bajo el efecto de licor

Corte dice que la prohibición se mantiene solo si funciones del empleado se ven afectadas.

Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o enervantes no siempre, ni en todos los casos, tiene un impacto negativo en la labor.

Esa fue la polémica tesis con la que la Corte Constitucional estableció que la prohibición de ir al trabajo en estado de embriaguez o bajo el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) solo regirá cuando esa condición afecte de manera directa las funciones de los empleados. Para la Corte, esa prohibición era demasiado amplia y trataba de la misma forma a todos los trabajadores que consumen SPA.

La Corte estudió una demanda de dos estudiantes de la Universidad Uniciencia de Bucaramanga, con la que buscaban tumbar un artículo del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe asistir al empleo cuando se ha bebido o se han consumido drogas. Los demandantes dicen que esa restricción no tenía en cuenta el caso de los drogadictos, reconocidos como enfermos.

La Corte mantuvo la norma demandada, pero le puso un condicionamiento que cambia su sentido. Si bien dice que prohibir que un trabajador asista a su empleo bajo la influencia de SPA es constitucional, pues persigue finalidades legítimas como garantizar la seguridad y velar por el adecuado cumplimiento de sus funciones, considera que “en ciertos casos el consumo no puede afectar la seguridad de los trabajadores ni el desempeño de la actividad laboral”.

Por eso, para la Corte lo que se debe sancionar en el trabajo no es el consumo en sí mismo, “lo cual sería contrario a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad”, sino los efectos que se puedan generar en “el correcto desempeño del funcionario público”.

“La exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición con el buen desempeño de la labor contratada, reconociendo que la prohibición no recae sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que pudiese tener en la labor”.

Los vacíos

Aunque el fallo no precisa en qué casos sí se afecta la laboral, deja claro que este permiso no se aplicaría para “actividades que involucran riesgos para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros”.



La Corte deja por fuera, por ejemplo, a la actividad aeronáutica, en donde “es legítimo que el Estado exija controles rigurosos”.

El fallo cita un estudio del Center for Health and Safety in the Workplace en el que se dice que la proporción de lesiones causadas en el trabajo por el uso de sustancias es relativamente pequeña, pero se podría presentar más en “la manufactura o la construcción”.

Pero la Corte también cita que esa organización encontró que “niveles moderados de uso de drogas pueden no afectar la capacidad de un trabajador de realizar ciertas tareas, particularmente aquellas que son simples y repetitivas”.

Respecto a esas actividades, que implican un menor riesgo, la Corte dice que el empleador también podría exigir que no se asista al trabajo bajo los efectos de las drogas y el licor, pero en esos casos no podrá tomar medidas disciplinarias contra sus empleados. Solo podrá hacerlo si la empresa prueba cuál fue la incidencia negativa sobre el cumplimiento de las funciones.

Para el neuropsicólogo Juan Daniel Gómez, el fallo “está generando una jurisprudencia peligrosa”, pues para las empresas va a ser muy difícil determinar en qué casos sí hay un riesgo. Gómez dice que la prohibición debería mantenerse siempre, aun con más fuerza para empresas de petróleos, quienes manejan productos riesgosos, personal aeronáutico, conductores de todo tipo de vehículos, personal de la salud, etc.

Julián Quintero, investigador de la Corporación Acción Técnica Social, afirma que el fallo es problemático porque deja en manos del empleador, que no es una autoridad experta, la interpretación de su sentencia. Agrega que se deberán tener en cuenta la cantidad consumida, el tipo de sustancia, el tipo de trabajo y el efecto sobre la persona.

Sobre los trabajos en los que habría menos riesgo, Quintero dice que las “profesiones relacionadas con la producción intelectual, artística, creativa, y que no tienen una exigencia física o de manejo de maquinaria, podrían permitir ciertos niveles de consumo”. De hecho, sostiene que en el ambiente laboral desde hace rato se ha naturalizado el consumo de estimulantes como el café, el cigarrillo y los energizantes.

Rodrigo Córdoba, presidente de la Asociación de Psiquiatría, afirma que la decisión de la Corte “no es descabellada”, pero advierte que es clave saber quién va a ponderar cuándo y cómo está permitido el consumo laboral. Y agrega que “así como hay actividades en las que es prácticamente imposible, habrá algunas en las que sí se puede. Por ejemplo, alguien que consume cannabis y tiene una actividad creativa”.



'Casos sin afectación, muy pocos'

Para Bruce Mac Master, presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi), el consumo podría afectar al trabajador en las relaciones con sus compañeros y clientes, así como en la posibilidad de ejercer su oficio.

“Creo que van a ser muy escasos los casos en los cuales un efecto de drogas o de alcohol no afecte el desempeño de un trabajador. Ahora, si hay un trabajo –que no me imagino cuál– en el que esto no hace diferencia, me imagino que la Corte está en lo correcto”, dijo.

Miguel Ángel Nieto, gerente de Human Factor Consulting, afirmó que entre las políticas establecidas en los reglamentos internos no está permitido que esta situación se dé tan abiertamente, porque en la mayoría de casos sí habría afectación en las funciones.

Javier Echeverri, de ManpowerGroup en Colombia, aparte de coincidir con lo dicho, cree que en los trabajos legales y formales hay que cuidar la seguridad del trabajador y de quienes lo rodean, y las posibles consecuencias de todo tipo que se pueden desatar por un trabajo hecho en ese estado.

MILENA SARRALDE DUQUE