



**ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL EN
ALTA CALIDAD**
Resolución 008607 de mayo 16 de 2022

**Análisis Constitucional de los Aspectos Legales en la Implementación de Pruebas
Cualitativas de THC en Orina como Criterio para Procesos de Contratación Laboral en
Colombia**

Juliana Andrea Legarda Hoyos

Licet Vanesa Quintero Quintero

Monografía de investigación presentado para optar por el título de Abogadas

Carlos Arturo Piedrahita, Docente Universitario

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2025

José Rodrigo Flórez Ruiz

Rector

Universidad Autónoma Latinoamericana

Ramón Elejalde Arbeláez

Decano de la Facultad de Derecho

El trabajo de grado fue sustentado el día 11 de noviembre de 2025 y obtuvo una aprobación unánime de conformidad con el Acuerdo 195 del Consejo Académico de 2016, lo cual quedó en el consignado en el formato de evaluación de trabajo de grado FT-CISJ-02.

Cita formato APA 7 edición

(Legarda Hoyos, J.A y Quintero Quintero, L.V, 2025)

Referencia formato APA 7 edición

Legarda Hoyos, J.A y Quintero Quintero, L.V. (2025). *Análisis Constitucional de los Aspectos Legales en la Implementación de Pruebas Cualitativas de THC en Orina como Criterio para Procesos de Contratación Laboral en Colombia*. [Monografía de Investigación]. Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA), Medellín

El contenido de la presente obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos

Dedicatoria

"A mi padre, quien trabajó incansablemente toda su vida para darme el mejor regalo que se puede dejar tras su partida: la oportunidad de ser profesional."

Juliana.

“A mi madre, por su amor incondicional, su paciencia infinita y el apoyo incansable que me ha brindado en cada paso de este camino. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por enseñarme que la perseverancia hace posible cualquier sueño”

Licet

Agradecimientos

A todos aquellos que nos acompañaron a lo largo de este camino, gracias, a nuestras familias, amigos y seres especiales que, con su presencia y cariño, iluminaron los momentos difíciles y celebraron cada logro como propio.

Con especial gratitud, al maestro Carlos Arturo Piedrahita, por ser guía, mentor y voz de aliento en este último peldaño. Su compromiso y orientación dejaron una huella invaluable en nuestro proceso formativo

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
Capítulo 1. Fundamento constitucional y legal de las pruebas de detección de THC en procesos de contratación.	11
Capítulo 2. Jurisprudencia y doctrina sobre la aplicación de pruebas de THC en los procesos de selección laboral en Colombia.	13
Capítulo 3. La prueba, su utilización, formas de realización y veracidad.	20
Capítulo 4. Reglamento interno de trabajo y sus alcances.	25
Resultados	31
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias	36

Lista de tablas

Tabla 1	5
----------------	---

Lista de figuras

Figura 1 Estilos de párrafos Normas APA7	10
Figura 2 Instructivo normas APA 7 edición	14

Siglas, acrónimos y abreviaturas

APA	American Psychological Association
UNAULA	Universidad Autónoma Latinoamericana
THC	Tetrahydrocannabinol

Resumen

El presente trabajo se ocupa de analizar, desde un enfoque tanto constitucional como legal, la exigencia de pruebas cualitativas para detectar tetrahidrocannabinol (THC) en orina como requisito en procesos de contratación laboral en Colombia. La discusión se centra en la tensión que se presenta entre la facultad del empleador de procurar un entorno laboral seguro y el deber de garantizar derechos fundamentales como la dignidad humana, la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el acceso al trabajo.

En desarrollo de este propósito, se examina el marco normativo vigente, junto con la jurisprudencia y doctrina aplicables. De manera particular, se comentan pronunciamientos de la Corte Constitucional —como las sentencias C-636 de 2016 y T-306 de 2024—, en los que se ha precisado que tales pruebas deben cumplir con criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y contar con consentimiento informado. A su vez, se contrastan estas disposiciones con la regulación existente en países como Alemania, Luxemburgo, Malta, Chile y Uruguay, a efectos de ilustrar diferentes enfoques y limitaciones.

Se abordará el tema de la prueba de una manera más puntual, es decir, si el resultado de esta puede ser confiable al 100 % o si podría dar lugar a falsos positivos debido a cierto tipo de medicamentos o alimentos que pueden generar dicho resultado erróneo. Sobre esta base, se propone la adopción de protocolos claros que aseguren el debido proceso, el derecho de contradicción y la confidencialidad, evitando actuaciones arbitrarias.

Finalmente, se propone incorporar dichos protocolos en el Reglamento Interno de Trabajo, como herramienta para armonizar la seguridad laboral con la protección de derechos fundamentales, reduciendo así riesgos de conflictos y eventuales litigios

Palabras clave: pruebas THC, contratación laboral, derechos fundamentales, jurisprudencia, protocolos laborales, seguridad laboral.

Abstract

This research analyzes, from both a constitutional and legal perspective, the requirement of qualitative urine tests for detecting tetrahydrocannabinol (THC) in recruitment processes in Colombia. The discussion focuses on the tension between the employer's authority to ensure a safe work environment and the obligation to uphold fundamental rights such as human dignity, privacy, personal autonomy, and access to employment.

To this end, the study examines the current regulatory framework, along with relevant case law and legal doctrine. In particular, it reviews Constitutional Court rulings —such as decisions C-636 of 2016 and T-306 of 2024— which have established that such tests must meet the criteria of necessity, reasonableness, proportionality, and informed consent. Furthermore, the analysis incorporates a comparative perspective, referencing regulations from countries including Germany, Luxembourg, Malta, Chile, and Uruguay to highlight different approaches and limitations.

The issue of testing will be addressed in a more specific manner, that is, whether the result can be considered 100% reliable or if it may lead to false positives due to certain types of medications or foods that could cause such erroneous outcomes. On this basis, the adoption of clear protocols is proposed to ensure due process, the right to challenge, and confidentiality, thereby preventing arbitrary actions

Finally, it is proposed to incorporate these protocols into the Internal Work Regulations as a tool to harmonize workplace safety with the protection of fundamental rights, thereby reducing the risk of conflicts and potential litigation

Keywords: THC testing, employment hiring, fundamental rights, case law, workplace protocols, occupational safety

Introducción

El cannabis, comúnmente conocido como marihuana, es una planta de la especie *Cannabis sativa* con propiedades psicoactivas y medicinales. Contiene diversos compuestos químicos, denominados cannabinoides, que interactúan con el sistema endocannabinoide del cuerpo, modulando procesos fisiológicos y neurológicos (National Institute on Drug Abuse [NIDA], 2021).

La prueba de detección cualitativa de marihuana en orina es un análisis clínico diseñado para identificar la presencia de metabolitos derivados del consumo de cannabis en una muestra de orina. Se clasifica como "cualitativa" porque su finalidad es determinar si existen rastros de estas sustancias en el organismo, sin precisar cantidades específicas. En particular, detecta metabolitos del tetrahidrocannabinol (THC), el principal componente psicoactivo del cannabis (Moeller et al., 2017).

El método más común utilizado es el inmunoensayo, Hadland y Levy (2016), que emplea anticuerpos específicos para reaccionar con los metabolitos del THC. Un resultado positivo indica la presencia de estas sustancias, mientras que un resultado negativo confirma su ausencia. Asimismo, en la Sentencia C-636 de 2016, la Corte Constitucional ratificó la prohibición de presentarse al trabajo bajo la influencia de sustancias psicoactivas, en concordancia con lo establecido en el artículo 60, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho artículo contempla las prohibiciones aplicables al trabajador en el lugar de trabajo, y en particular se hace alusión a la que prohíbe presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas. No obstante, la Corte destacó la importancia de respetar el derecho al libre desarrollo de la personalidad y la intimidad de los trabajadores (Corte Constitucional de Colombia, 2016).

Más allá de analizar el uso de la prueba de THC en el ámbito laboral, el objetivo es realizar un ejercicio de interpretación constitucional que demuestre la validez, legalidad y efectividad de la práctica que empleadores implementan al exigir esta prueba de detección de sustancias psicoactivas en orina. Dichas pruebas, realizadas por IPS con convenios específicos, son entregadas directamente al área de gestión humana, y de sus resultados depende la contratación o no del trabajador (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Además, el principio de la dignidad humana, al que hace referencia el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, resalta las obligaciones del empleador, quien debe respetar

el derecho fundamental a la dignidad del trabajador, incluyendo sus creencias y sentimientos, lo que también coincide con las disposiciones de la Carta Política de 1991 (Corte Constitucional de Colombia, 1991).

En este contexto, la presente investigación realiza un análisis de los efectos constitucionales relacionados con la legalidad, validez y exigibilidad del uso de la prueba de detección cualitativa de marihuana en orina (THC) en el proceso de contratación de un trabajador. El estudio, de enfoque cualitativo y tipo descriptivo, está estructurado en tres capítulos que desarrollan los objetivos planteados.

El primer capítulo evalúa los alcances de los principios y derechos fundamentales que son: dignidad humana, el derecho a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad, la no discriminación y la autonomía personal en el marco de la contratación y desvinculación laboral en el sector privado colombiano (Corte Constitucional de Colombia, 2016; OIT, 2019). El segundo capítulo identifica los principios vulnerados por la implementación de esta prueba en los procesos de selección y contratación de personal, a partir de la doctrina nacional e internacional (Naciones Unidas, 2018; OIT, 2019). Finalmente, el tercer capítulo interpreta los mecanismos mediante los cuales se puede proteger al aspirante o empleado de cualquier vulneración de sus derechos fundamentales, como la dignidad humana, la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad, debido al uso de la prueba THC Corte Constitucional de Colombia, 2016; Naciones Unidas, 2018). Esto es especialmente relevante en el caso de consumidores de marihuana que la efectúen en su tiempo libre, sin afectar su desempeño laboral, pero que, debido a esto, podrían obtener un resultado positivo en la prueba durante el proceso de contratación.

Capítulo 1. Fundamento Constitucional y Legal de la Pruebas de Detección de THC en Procesos de Contratación.

El presente capítulo tiene como finalidad examinar el marco constitucional y legal aplicable a la implementación de pruebas cualitativas de detección de tetrahidrocannabinol (THC) en orina dentro de los procesos de selección laboral en Colombia. El análisis parte de la necesidad de armonizar el respeto por los derechos fundamentales de los aspirantes con la facultad de los empleadores de fijar criterios de selección orientados a garantizar entornos de trabajo seguros. En este contexto, se abordarán los principales derechos constitucionales involucrados, las obligaciones y potestades del empleador, así como el tratamiento jurisprudencial que ha recibido esta materia.

Los derechos fundamentales que se encuentran comprometidos son, en primer lugar, la **dignidad humana** que contempla el artículo 1 de la constitución política de Colombia el cual está visto como uno de los pilares más importantes del estado social de derecho al que pertenecemos, el cual hace referencia a que toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa sin que sus costumbres, sexo, raza, religión o estilo de vida pueda ser motivo de un trato desigual, teniendo en cuenta que sus comportamientos no afecten de manera directa los derechos de los terceros o generen problemas de orden público. Este tipo de pruebas practicadas por las empresas podría clasificarse como una medida que lesione de manera inminente el derecho a la dignidad humana teniendo en cuenta que esta se realice sin una justificación o criterios de necesidad, especialmente cuando no hay una relación entre el consumo por fuera del horario laboral y el buen desempeño en las actividades del trabajador.

En segundo plano, tenemos el **derecho a la intimidad personal y familiar**, el cual se encuentra taxativamente en el artículo 15 de la Carta Magna, que salvaguarda al individuo en contra de las impertinencias que arbitrariamente suceden en nuestra sociedad con relación a su vida privada. Este derecho trae consigo la protección de su información personal, médica, hábitos y la integridad sobre su propio cuerpo. De acuerdo con lo anterior, la toma de estas muestras y la publicidad de los resultados procedentes de las pruebas de THC pueden entrar en conflicto con el derecho mencionado, salvo que se realicen con los protocolos pertinentes y legalmente establecidos, priorizando el consentimiento informado del trabajador.

De igual manera, tenemos claro que el derecho al libre desarrollo de la personalidad consagrado en el artículo 16 hace un reconocimiento a la facultad de toda persona para tener autonomía, independencia y libertad siempre y cuando no afecte los derechos de terceros. Desde ese ámbito, El consumo de marihuana en el escenario personal por fuera del horario laboral, es una manifestación tanto legítima como importante donde prevalece este derecho. El problema surge cuando el empleador adopta medidas de control sin verificar si existe un impacto real en las funciones del cargo, lo que podría derivar en actuaciones discriminatorias o desproporcionadas.

De cualquier modo, el empleador en marco de su libertad empresarial y la autonomía que lo equipará cuenta con la libre autonomía y potestad de instaurar criterios de selección para el personal que estará realizando las actividades en su empresa; de acuerdo con esto a veces dicha facultad sobrepasa los límites y deja a la vanguardia sin protección los derechos constitucionales en especial los principios laborales que son de vital importancia en este tema. Conforme a lo establecido por el Ministerio del Trabajo (2023), las pruebas practicadas sin importar cualquiera que sea deben estar respaldadas por un consentimiento informado justificando la naturaleza del caso.

En el artículo 25 de la constitución política se encuentra **el derecho al trabajo**, quien atribuye la garantía de las condiciones de igualdad, respeto y dignidad. Por eso el desafío reside en alcanzar un equilibrio entre la legitimidad del empleador de contar con el personal apto para ejercer las actividades empresariales y la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Según la Corte Constitucional establece que la selección del personal debe ser razonable sin vulnerar tanto el principio de proporcionalidad como el de discriminación

La Corte reconoció en la sentencia **C-636 de 2016** la viabilidad legítima de las pruebas de THC para detectar el consumo de cannabis, siempre y cuando cumplan con los criterios de razonabilidad y necesidad, incluyendo el consentimiento informado. De igual forma, la sentencia **T-306 de 2024** estudió el caso particular de un trabajador que fue despedido sin justa causa al arrojar un resultado positivo en una de las pruebas, sin demostrarse que esto afectara su rendimiento laboral. En el fallo, la Corte llegó a la conclusión de que la medida vulneró el derecho al libre

desarrollo de la personalidad, al no estar justificado el despido sin antes realizar una evaluación contextual.

Por ende, la utilización de las pruebas de detección de marihuana en el proceso de contratación trae consigo desafíos jurídicos y éticos de gran envergadura. Si bien los empleadores están facultados para implementar mecanismos que procuren ambientes de trabajo seguros, esta prerrogativa no puede prevalecer sobre los derechos fundamentales de los aspirantes. Tanto la Constitución como la jurisprudencia exigen que cualquier medida de este tipo sea proporcional, necesaria, justificada y respetuosa de la dignidad humana, la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad.

Capítulo 2. Jurisprudencia y Doctrina sobre la Aplicación de Pruebas de THC en los Procesos de Selección Laboral en Colombia.

El estudio que se abarcará en este capítulo parte, primeramente, del problema jurídico que ha tomado fuerza en los últimos años: la utilización de pruebas de detección de THC en el marco de los procesos de contratación laboral en Colombia. Nuestro objetivo principal es detallar cómo la jurisprudencia en nuestro país y la doctrina, tanto nacional como internacional, han abordado el tema en cuestión, así como las implicaciones de realizar dichas pruebas frente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y/o aspirantes a cargos en las empresas colombianas. De este modo, se deben observar ciertos límites que tengan los empleadores a la hora de contratar, para implementar controles sin llegar a realizar actos que lesionen el ordenamiento jurídico.

La Honorable Corte Constitucional de nuestro país ha sustentado en varios pronunciamientos que la relación entre trabajador y empleador no se desenvuelve en un contexto exento de derechos fundamentales. De hecho, existe una rigidez que permanece en cuanto al interés del empleador por prevenir situaciones que ocasionen riesgo para el entorno laboral y garantizar, sin más ni menos, que el ambiente en que se desempeñan las labores diarias se encuentre seguro para todos, en el marco del respeto a la libertad individual, la intimidad y la dignidad de quienes conforman el conglomerado laboral. En la sentencia C-636 de 2016 preciso que dichas pruebas deben aplicarse justamente bajo criterios de necesidad y razonabilidad impidiendo que afecte de manera arbitraria la vida privada.

Un progreso frente al tema se desarrolló en la Sentencia T-306 de 2024, donde se evidenció el caso de un trabajador despedido por obtener un resultado positivo en la prueba realizada por parte del empleador. La corte constitucional fue clara al señalar que dicho consumo de cannabis por fuera de la jornada laboral no es una razón suficiente para terminar el contrato laboral sin antes verificar ciertas circunstancias que, si constituyen al despido, siempre y cuando no sea demostrado el perjuicio ocasionado por el trabajador donde afecte el desempeño y constituya un riesgo directo para la seguridad. Este fallo refuerza la doctrina previa según la cual el libre desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo deben prevalecer frente a medidas empresariales desproporcionadas. En línea con lo anterior, sentencias como la T-706 de 2013 y la C-748 de 2011 ya habían advertido que el respeto a la dignidad humana y la intimidad personal no desaparece en el contexto laboral, por lo que cualquier limitación debe justificarse plenamente.

La Constitución Política de 1991 otorga especial protección a la dignidad humana (artículo 1º) y a derechos como la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad (artículos 15 y 16). Sobre esta base, la Corte ha construido criterios que permiten ponderar las facultades del empleador con las garantías del trabajador, con el fin de evitar abusos que lesionen sus derechos fundamentales. El debate sobre las pruebas de THC en procesos de contratación se ubica justamente en este punto de equilibrio, ya que su aplicación puede implicar un menoscabo injustificado de la esfera privada de los aspirantes.

En la ya citada T-306 de 2024, la Corte concluyó que el despido del trabajador no podía fundarse únicamente en un resultado positivo, pues no se acreditó que su consumo —realizado fuera del horario laboral— hubiera tenido una incidencia negativa en sus funciones. Tal razonamiento reafirma que, para que una medida de este tipo sea válida, debe existir un vínculo directo y probado entre la conducta detectada y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Regulación del cannabis y efectos en el ámbito laboral

En el plano legislativo, se han presentado proyectos orientados a regular el uso del cannabis, incluyendo sus implicaciones en el mundo del trabajo. Entre ellos se destacan el Proyecto de Ley No. 202 de 2022 y el Proyecto de Ley No. 248 de 2024, ambos enfocados en armonizar el respeto de los derechos individuales con la necesidad de preservar entornos laborales seguros. La

Cámara de Representantes ha señalado que una regulación adecuada debe atender simultáneamente a estos dos intereses, evitando vacíos normativos que generen inseguridad jurídica.

Sin embargo, el primero de estos proyectos fue archivado al no cumplir con los trámites legislativos necesarios, mientras que el segundo continúa en discusión en la Comisión Primera Constitucional Permanente. Pese a la ausencia de una ley específica, el Ministerio del Trabajo ha indicado que las pruebas de detección de sustancias deben regirse por los principios de proporcionalidad, necesidad y consentimiento informado, lo que obliga a los empleadores a justificar su pertinencia de manera individualizada.

En la práctica empresarial, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) ha documentado que diversas compañías realizan pruebas de THC en la etapa de selección, argumentando que ello contribuye a mantener un desempeño óptimo del personal. No obstante, estas prácticas deben ajustarse al marco legal vigente, lo que implica que no pueden aplicarse sin autorización previa del aspirante ni sin una justificación objetiva vinculada al cargo ofertado.

Pronunciamientos sobre el tema en Europa y América Latina

Desde el enfoque del derecho comparado, resulta pertinente destacar el contraste existente en torno al tema del consumo de cannabis, considerando los avances legislativos que han tenido lugar no solo en América Latina, sino también en diversos países del continente europeo, (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2023). Es importante señalar que el uso del cannabis se encuentra mayormente regulado en ciertos sectores de Europa según lo indica el European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction [EMCDDA] (2024), el cual ofrece un punto de referencia interesante para el análisis.

Según la investigación realizada, en países como Alemania, a partir del 1 de abril de 2024, la legislación permite parcialmente el consumo de cannabis, siempre que este sea realizado por personas adultas mayores de 18 años (Ley del Cannabis - CanG, 2024). Asimismo, se autoriza la posesión de hasta 25 gramos y el cultivo doméstico para quienes deseen llevar un consumo responsable y seguro (Bundesministerium für Gesundheit, 2024).

No obstante, cuando se regulan este tipo de sustancias, persisten ciertas limitaciones que es necesario considerar. Un ejemplo relevante es el ámbito laboral, donde los trabajadores tienen la

obligación de desempeñar sus funciones sin que estas se vean afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas, como en este caso particular, la marihuana.

Sin embargo, en el campo laboral, y en relación con el tema señalado en esta monografía de compilación, es importante resaltar que dichas pruebas cualitativas para la detección de cannabis no se encuentran autorizadas en países como Alemania sin el consentimiento taxativo y expreso del trabajador. Esta decisión se fundamenta principalmente en la protección de los derechos del ciudadano, que también cubre a los empleados, salvaguardando así el límite entre la vida laboral y la vida privada de cada persona. Se busca proteger el derecho a la intimidad, reconociendo la libertad personal fuera del contexto laboral.

Ahora bien, dicho reconocimiento implica cierto tipo de limitaciones, comunes en la regulación encaminada a que el individuo ordene su conducta en la sociedad. Una excepción importante a esta norma se presenta en aquellos casos en los que los trabajadores desempeñan funciones que implican un riesgo considerable o actividades peligrosas. En estos contextos, se permite establecer restricciones específicas al consumo de sustancias psicoactivas, incluyendo el cannabis.

Esta excepción guarda correspondencia con la normativa vigente en Colombia, donde, en distintos sectores del ámbito privado, se permite la inclusión de cláusulas relacionadas con el consumo de sustancias dentro del reglamento interno de trabajo. Este reglamento debe ser elaborado conforme a lo estipulado en el artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo (2024), específicamente en el artículo 108, numeral 2 y el numeral 15, que establece:

“Artículo 108. Contenido. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.”

Es importante aclarar que esta regulación en países como Alemania se deriva específicamente de la Ley sobre la manipulación controlada del cannabis y sobre la modificación de otras regulaciones (Ley del Cannabis - CanG), 2024 emitida en Bonn el 27 de marzo de 2024.

Adicionalmente, de acuerdo con la legislación alemana, los empleadores tienen la responsabilidad de establecer políticas claras que prohíban el consumo de sustancias psicoactivas,

como el cannabis, dentro del entorno laboral. Estas políticas deben orientarse a la reducción de riesgos y a la garantía de un ambiente de trabajo seguro para todos los empleados.

Asimismo, la implementación de dichas políticas debe tener en cuenta los derechos de cogestión del consejo de empresa (Betriebsrat), según lo estipulado en la Ley de Constitución de Empresas (Betriebsverfassungsgesetz), 2024, asegurando así un equilibrio entre las medidas disciplinarias o preventivas del empleador y los derechos colectivos de los trabajadores.

Aunque el consumo de cannabis se encuentra regulado en Alemania, los empleadores tienen la obligación de garantizar que dicho consumo no afecte el desempeño de las funciones laborales de sus trabajadores, ni comprometa la seguridad de los demás empleados. En este sentido, puede deducirse que las pruebas de detección de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral solo pueden aplicarse bajo condiciones específicas, especialmente cuando se trate de actividades consideradas peligrosas. Dicho en otras palabras, estas pruebas tienen que estar permitidas por la naturaleza de sus actividades ejercidas por el trabajador, en casos puntuales donde el consumo de marihuana pueda representar un riesgo para la seguridad de los miembros de la empresa y en el correcto desarrollo de las labores encomendadas.

Desde este punto de vista, es pertinente traer a colación ciertas regulaciones acogidas en países como Malta y Luxemburgo, dado que hasta la fecha son los más avanzados en este tema en materia laboral. Estas prácticas nos sirven de ejemplo, ya que han sabido tomar decisiones precisas al respecto. Lo que conduce a observar, comprar y aprender la aplicabilidad y efectividad de las pruebas de detección de THC. En el año 2023 en Luxemburgo se autorizó el cultivo en casas domesticas por persona de hasta cuatro plantas de marihuana, como también el consumo dentro de la vivienda del individuo sin ninguna particularidad. Aun así, se regula la restricción del consumo en espacios públicos, abarcando hasta los lugares de trabajo lo que constituye a una sanción o multa al calificarse como falta grave a las normas taxativas y uso responsable del cannabis (2023, Gobierno de Luxemburgo)

En virtud de la información facilitada, se demostró que, en materia laboral los empleadores poseen la facultad de prohibir el consumo de sustancias psicoactivas en este caso la marihuana en las zonas de trabajo. Pese a que esa potestad puede crear controversia debido a la regulación de marihuana, estos cuentan con la validez para exigir que las funciones se ejecuten sin que los

trabajadores se encuentren bajo la influencia de esta sustancia psicoactiva. Lo anterior se justifica en la necesidad de preservar tanto el rendimiento adecuado como la seguridad en el entorno laboral.

En relación con las pruebas de detección de sustancias psicoactivas en Luxemburgo, es importante destacar que, si no se cuenta con la autorización expresa del trabajador, el empleador no puede realizarlas de manera unilateral. Incluso en los casos en que exista consentimiento por parte del empleado, dichas pruebas deben estar debidamente justificadas y ser sometidas a una verificación rigurosa, considerando la relación de subordinación propia del vínculo laboral, así como las posibles implicaciones que este tipo de medidas pueda tener sobre la vida privada del trabajador (Gobierno de Luxemburgo, 2023).

La comparación del marco normativo colombiano con el manejo que se le da al tema en países europeos no solo permite tener una visión más amplia del fenómeno jurídico, sino también evaluar la eficacia de la legislación nacional frente a los estándares internacionales.

Para tener una visión más amplia sobre el tema, es importante mencionar lo establecido normativamente en Malta, país europeo donde, desde diciembre de 2021, se permite a los ciudadanos portar hasta 7 gramos de cannabis y cultivar aproximadamente cuatro plantas en sus hogares para uso personal Malta Cannabis Authority (2021). Esta medida ha generado cierta preocupación en el sector empresarial, que ha solicitado mayor claridad para garantizar entornos laborales óptimos.

Malta Employers Association [MEA], 2023, en su defensa sobre los intereses de los empleadores en el sector comercial ha manifestado su preocupación respecto a la falta de garantías que pueden surgir a raíz del consumo de sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo. En este contexto, se ha buscado establecer políticas de tolerancia cero, así como la implementación de pruebas que permitan verificar que los trabajadores se encuentren en pleno uso de sus facultades y alejados del consumo de dichas sustancias durante el desempeño de sus funciones laborales.

Pese a esto, General Workers' Union [GWU] 2023, el sindicato más grande de trabajadores que tiene malta ha manifestado una oposición categórica frente a la realización de las pruebas anteriormente mencionadas. Esta postura se fundamenta en el hecho de que el consumo frecuente de marihuana en espacios y horarios personales puede dejar rastros detectables incluso cuando el trabajador no se encuentra bajo sus efectos durante la jornada laboral. Además, la GWU defiende la libertad individual del trabajador para ejercer dicho consumo en su vida privada, siempre y

cuando no interfiera con sus responsabilidades profesionales ni con la seguridad en el entorno laboral.

Actualmente, en Malta no existe una directriz específica sobre la realización de pruebas que verifiquen el consumo de sustancias psicoactivas durante el ejercicio de actividades profesionales. Sin embargo, el gobierno ha propuesto, como parte de Política Nacional de Drogas 2023-2033 (Malta) 2023, incluir este tema en relación con el abuso de sustancias en los entornos laborales, así como establecer políticas orientadas a prevenir o regular su consumo, con el fin de evitar que se convierta en un problema mayor.

Para concluir, con base en lo expuesto, se evidencia una disputa entre dos sectores clave. Por un lado, los empleadores demandan una regulación clara y específica que les permita abordar de forma adecuada el tema, garantizando ambientes laborales sanos y seguros. En contraste, las agrupaciones sindicales mantienen estable su decisión de impedir que los trabajadores sean discriminados por consumir en este caso cannabis de manera recreativa, personal y responsable por fuera del entorno laboral.

Modelos latinoamericanos

La ley, 20.000 sancionada en Chile establece el uso de sustancias psicoactivas, pero no hace alusión a normas específicas para la aplicación de las pruebas de detección de cannabis en materia laboral. Dicha decisión queda al libre albedrío de las empresas las cuales deben respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y explicar la pertinencia de la medida.

La ley 19.172 de 2013 sancionada en Uruguay trajo consigo un sistema que regula el consumo del cannabis, con ciertos parámetros que dan vía libre al cultivo doméstico, venta en farmacias y clubes de membresía. Si bien, no hay norma específica que regule sobre el tema, se permite que puedan realizar actividades de alto riesgo, teniendo en cuenta la prevalencia del respeto al derecho a la privacidad para evitar casos de discriminación en los resultados.

Finalmente, del estudio realizado se concluye que, si bien en diversos países se han implementado políticas que regulan el cannabis desde una perspectiva de salud pública y derechos humanos, el ámbito laboral continúa generando debates jurídicos relevantes. En Colombia, la Corte

Constitucional ha sentado precedentes que exigen un examen cuidadoso de proporcionalidad y necesidad antes de aplicar pruebas de detección de THC. Esto significa que los empleadores no pueden convertir estas medidas en filtros automáticos de exclusión, sino que deben integrarlas en un marco de respeto por la intimidad y la libertad personal, al mismo tiempo que cumplen con su deber de garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de la empresa.

Capítulo 3. La Prueba, su Utilización, Formas de Realización y Veracidad.

La prueba de detección cualitativa de marihuana en orina (THC), que se aplica en Colombia —como se ha venido explicando a lo largo de esta monografía de compilación—, consiste en un examen realizado a partir de una muestra de orina recolectada en un pequeño recipiente, bajo la supervisión del personal de salud. Este tipo de prueba se conoce comúnmente como inmunoensayo, y también se utiliza para detectar la presencia de otras sustancias alucinógenas.

Dicha prueba se lleva a cabo directamente en IPS de carácter privado, por solicitud del área de recursos humanos de las empresas, conforme a los contratos establecidos internamente.

En este capítulo, nos detenemos específicamente a analizar la viabilidad de dicha prueba en el momento de su aplicación y a preguntarnos si esta puede arrojar resultados erróneos. Esto es relevante porque ciertos medicamentos y alimentos que consume el ser humano podrían alterar los resultados, generando posibles falsos positivos o resultados inválidos.

Que de acuerdo con el portal Web, existen medicamentos —principalmente opioides, tanto de venta libre como recetados— que pueden generar resultados erróneos al momento de realizar la prueba de detección de THC en orina. Sobre la base de esta información, ostentamos a continuación una lista de medicamentos, cuya ingesta podría alterar los resultados de la prueba de detección de cannabis, ocasionando posibles falsos positivos. Este tema es de suma importancia debido a que puede traer inconvenientes para el trabajador, específicamente si el empleador no asegura un debido proceso ni le da la facilidad al trabajador de ejercer su derecho a la contradicción para que explique su situación antes de llegar a una decisión. Dadas estas circunstancias este listado

puede ser destinado como una pieza clave para controvertir el resultado del examen y objetar una posible sanción injusta.

Con relación a las pruebas de detección de cannabis, es importante aclarar que existen medicamentos que gracias a sus componentes pueden entorpecer el resultado, generando un falso positivo. En otras palabras, al realizar la prueba el sistema detecta por error la presencia del componente de cannabis THC en el organismo sin haber consumido la sustancia. Este entorpecimiento puede ocasionarse, al uso de medicamentos que comparten ciertas estructuras químicas semejantes o que perturben los metabolitos que se pretende encontrar en las pruebas.

En ese orden de ideas, uno de los grupos de fármacos que pueden ocasionar interferencias son los opiáceos y opioides. Además, se ha documentado que ciertos antibióticos pertenecientes a la familia de las quinolonas, como la levofloxacina (comercialmente conocida como Levaquin) y la ofloxacina, pueden inducir errores en la detección, generando confusión en los resultados debido a sus efectos sobre los compuestos evaluados en las pruebas.

De igual manera, los medicamentos antipsicóticos, en especial la quetiapina (Seroquel), han sido asociados con alteraciones en los resultados de las pruebas de detección de sustancias. Otro grupo de fármacos que puede generar este tipo de errores son los antihistamínicos de venta libre, como la difenhidramina (Benadryl), comúnmente utilizados para tratar afecciones alérgicas. Aunque estos medicamentos se pueden adquirir sin necesidad de una fórmula médica, sus compuestos químicos pueden interferir en los resultados, especialmente cuando se consumen de manera regular o incluso en pequeñas dosis bajo recomendación médica.

Por otra parte, se ha identificado que el consumo de semillas de amapola también puede ocasionar falsos positivos en este tipo de pruebas. Esto se debe a que dichas semillas contienen alcaloides naturales como la morfina y la codeína, los cuales están químicamente relacionados con el opio. En consecuencia, estas sustancias pueden ser detectadas durante el análisis, generando un resultado erróneo que podría hacer suponer, equivocadamente, que la persona ha consumido sustancias psicoactivas.

En cuanto a las anfetaminas, existen varios medicamentos comúnmente utilizados que pueden generar resultados erróneos en las pruebas de detección. Entre ellos se encuentran los fármacos prescritos para el tratamiento del trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), como el metilfenidato (Ritalin), así como ciertos antidepresivos como el bupropión (Wellbutrin), la fluoxetina (Prozac) y la trazodona (Desyrel). Incluso cuando se administran en pequeñas dosis, estos medicamentos pueden inducir falsos positivos en los análisis.

De igual forma, otros fármacos empleados para tratar náuseas y vómito, como las fenotiazinas (por ejemplo, la prometazina) y el dronabinol, también pueden influir en los resultados. Además, algunos descongestionantes nasales y productos de venta libre para el resfriado que contienen efedrina o pseudoefedrina, como el Sudafed, así como ciertos inhaladores —por ejemplo, los de la marca Vicks—, son considerados posibles generadores de falsos positivos por su contenido de anfetaminas.

A cerca de los barbitúricos, se ha evidenciado que algunos medicamentos de uso común para el dolor, como el ibuprofeno (Advil, Motrin) y el naproxeno sódico (Aleve), pueden causar confusión en los resultados de detección. De manera similar, en el caso de las benzodiazepinas, el ibuprofeno puede interferir en los análisis. Además, los inhibidores selectivos de la recaptación de serotonina (ISRS), como la sertralina (Zoloft), utilizados para tratar trastornos como la depresión, el trastorno de estrés postraumático (TEPT), el trastorno obsesivo compulsivo (TOC), el trastorno de ansiedad social y los ataques de pánico, también han sido asociados con falsos positivos.

Los cannabinoides pueden verse reflejados incorrectamente en pruebas cualitativas de marihuana debido al uso de aceite de cannabidiol (CBD), productos alimenticios derivados del cáñamo, y algunos medicamentos empleados para tratar el VIH, como el efavirenz (Sustiva). Estos de cierta forma influyen en el resultado a veces en el consumo de pocas cantidades. Los medicamentos analgésicos como el ibuprofeno, inhibidores de la bomba de protones como el pantoprazol (Protonix), y ciertos suplementos de vitamina B derivados del aceite de semilla de cáñamo, los cuales pueden dar lugar a resultados erróneos que simulan la presencia de THC.

Por último, el consumo de té de coca, una bebida tradicional en algunos países de la cordillera de los Andes puede provocar falsos positivos debido a su contenido natural de alcaloides similares a los de la cocaína.

Ahora bien, es importante explicar por qué ciertos medicamentos pueden interferir en los resultados de estas pruebas. Aunque no contienen THC, su ingesta puede alterar el pH de la orina y producir compuestos que reaccionan de manera cruzada con los anticuerpos utilizados en el inmunoensayo. Esto puede llevar a un falso positivo, ya que el sistema detecta erróneamente la presencia de cannabinoides.

En esa misma línea, se ha identificado que el dronabinol —un medicamento utilizado para tratar síntomas como náuseas y vómitos en pacientes que han recibido quimioterapia o pacientes que se encuentran en tratamiento contra el VIH para mejorar el apetito— contiene THC sintético. Al ser metabolizado por el organismo, puede ser indistinguible del THC natural en una prueba de orina, lo que complica la determinación del origen real de la sustancia detectada.

De acuerdo con lo anterior, y considerando las diferentes problemáticas y errores que puede presentar el inmunoensayo, en Colombia sí existe una técnica más precisa y confiable para identificar la presencia de THC en el organismo. Se trata de métodos analíticos avanzados como la Cromatografía de Gases acoplada a Espectrometría de Masas (GC-MS) y la Cromatografía Líquida con Espectrometría de Masas en Tándem (LC-MS/MS). Estas pruebas permiten detectar con alta especificidad y sensibilidad los metabolitos del THC, y se aplican principalmente en contextos como la toxicología forense o en investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Medicina Legal, especialmente en casos de fallecimientos donde se requiere establecer si hubo consumo de sustancias psicoactivas.

En nuestro país, estas técnicas están disponibles en instituciones especializadas como el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, así como en centros de investigación y educación superior como la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de Antioquia, que cuentan con el equipo necesario para realizar este tipo de análisis, aunque con fines más orientados a la investigación, la innovación científica y la formación académica.

Asimismo, algunos laboratorios privados como Laboratorio Clínico COLCAN, Laboratorios Analquim (sede Bogotá), CentroLab y Laboratorio CROM-MASS (UIS) disponen de estas tecnologías. Sin embargo, el acceso a estas pruebas suele ser limitado debido a sus altos costos, lo que impide que muchas empresas privadas, especialmente aquellas con restricciones presupuestarias, puedan contratarlas de manera rutinaria en procesos de selección o seguimiento laboral. Además, estos laboratorios no siempre ofrecen este tipo de análisis aplicados a contextos laborales, ya que su uso está más dirigido a investigaciones ambientales, científicas o industriales.

Además de los medicamentos, también existen ciertos alimentos que pueden influir en los resultados del inmunoensayo y provocar falsos positivos. Uno de ellos es el cáñamo, una variedad de la planta *Cannabis sativa*, rica en fibra y cuyas semillas se utilizan comúnmente como complemento en ensaladas y otros alimentos saludables. Aunque estas semillas contienen solo trazas mínimas de THC, su consumo frecuente podría, en algunos casos, generar resultados erróneos en las pruebas de orina.

En este sentido, se puede concluir de manera concisa que la veracidad de estas pruebas depende en gran medida de que no existan condiciones externas —como el consumo de ciertos medicamentos o alimentos— que puedan alterar sus resultados. Si bien estas pruebas no garantizan una efectividad del 100 %, es importante considerar que un trabajador puede verse involucrado en una situación de este tipo sin haber consumido sustancias psicoactivas de forma intencional. Por lo tanto, es fundamental que se le brinde la oportunidad de controvertir el resultado, explicando su versión de los hechos. Esto permitirá determinar con mayor precisión si su desempeño laboral podría verse afectado por el consumo real de THC.

De ahí la importancia de que las empresas establezcan protocolos claros para garantizar el debido proceso, permitiendo la defensa del trabajador

Capítulo 4. Reglamento Interno de Trabajo y sus Alcances.

El Reglamento Interno de Trabajo en Colombia se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, específicamente en el artículo 104 y siguientes. Este reglamento es un conjunto de normas que establecen las condiciones de trabajo para los y las trabajadoras, orientándolos sobre lo que está permitido y lo que no, teniendo en cuenta que en él se encuentran consignados los derechos, obligaciones, deberes y prohibiciones tanto de los trabajadores como de los empleadores en Colombia.

Partimos de la premisa de que este documento es de suma importancia, ya que sirve como guía para el manejo de la relación contractual entre empleadores y trabajadores. Además, contribuye a generar no solo un ambiente laboral adecuado, sino también un espacio en el que las personas que ingresan a determinada organización puedan conocer el funcionamiento de las relaciones laborales dentro de la empresa y lo que a ellas les corresponde.

Ahora bien, para profundizar en el tema, es importante señalar que la normativa es clara al indicar que cuando un empleador tiene más de cinco trabajadores de manera ininterrumpida en empresas comerciales, o más de diez o veinte en empresas agrícolas e industriales, está obligado por ley a establecer un reglamento interno de trabajo. Este reglamento está diseñado específicamente para que el trabajador conozca aspectos como sus horarios laborales, prohibiciones, derechos, obligaciones durante la jornada, así como también la regulación de procedimientos disciplinarios y la normativa sobre acoso laboral.

La obligatoriedad de este reglamento se aplica a todas las empresas que cuenten con más de cinco trabajadores permanentes en actividades comerciales, más de diez en actividades industriales o más de veinte en actividades agrícolas, ganaderas o forestales. Empero, desde las pequeñas empresas hasta las grandes que conforman nuestro país pueden adoptarlo libremente, contemplándolo como una manera de organizar el entorno laboral para que se convierta en un lugar, justo y seguro.

La realización del reglamento interno de trabajo (RIT) es obligación del empleador, de acuerdo con las normas vigentes, de igual modo este debe ser puesto en conocimiento ante el Ministerio de Trabajo para su estudio, revisión y/o aprobación. Subsiguiente, debe ser presentado en las instalaciones de la empresa. Este procedimiento tiene un plazo aproximado de 15 días hábiles, tiempo en el que la Dirección Territorial del Ministerio puede manifestar observaciones. De acuerdo con lo anterior, si pasado el plazo mencionado no se recibe pronunciamiento alguno por parte de la entidad, se entenderá que ha sido aprobado el contenido allí descrito y deberá ser inmediatamente publicado en lugares visibles de las empresas a conocimiento de todos los trabajadores. Es importante que todas las personas que allí laboran tengan pleno conocimiento de todo el contenido, dado que su aplicación es inmediata y obligatoria.

Es trascendental indicar que el Reglamento interno de trabajo (RIT) puede traer consignado la regulación de ciertas situaciones relacionadas con los criterios de admisión y contratación de los empleados para su permanencia en la empresa. Por eso es pertinente que el reglamento interno contemple de manera clara y taxativamente la realización de exámenes médicos de ingreso, puntualmente la realización de las pruebas cualitativas de marihuana en orina. Estas acciones son permitidas siempre y cuando estén expresamente señaladas en el RIT, dejando en claro a las personas que se encuentran en procesos de selección y/o los trabajadores el objeto por el cual deben ser aplicadas al momento del ingreso o durante la relación laboral.

Es importante que al momento de vinculación en la empresa el contrato de trabajo este acompañado de una copia del Reglamento interno de trabajo para efectos de conocimiento por parte del trabajador. De esta forma, al firmar el contrato, los trabajadores otorgan su consentimiento informado para la realización de dichas pruebas. A su vez, el empleador, al comunicar claramente las condiciones laborales, podrá respetar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y en el Código Sustantivo del Trabajo.

Todas estas situaciones son en pro de la seguridad de todos los trabajadores en el entorno laboral, específicamente donde las actividades sean de origen riesgosas o peligrosas para la salud y la vida de los demás compañeros de trabajo y/o terceros que se puedan ver afectados por las actividades que representen riesgos.

Dicho RIT no es fijo, es decir, puede ser modificado las veces que sea necesario y la empresa lo requiera, respetando el debido proceso en su actualización. Este, podemos decir, es un pilar importante para el funcionamiento de la empresa y la relación empleador-trabajador, ya que permite que los procesos sean transparentes y justos, respetando el bienestar de los trabajadores y el buen funcionamiento de la empresa.

Adicionalmente, es importante decir que este fortalece el entorno laboral para que en los entornos se disfrute de la sana convivencia, la integralidad y las condiciones laborales dignas en Colombia. Es así que, si dichas pruebas cualitativas se encuentran consagradas en el RIT, bien estipuladas, con una justificación y motivación específica para realizarlas debido a las actividades que se desarrollan en la empresa, es totalmente válido que puedan realizarse y permitirse en aras de propiciar condiciones seguras en el entorno laboral, cumpliéndose con los parámetros de seguridad laboral empresarial.

A partir de lo anterior, nos hemos dado a la tarea de elaborar unos protocolos que se proponen como una alternativa para que las empresas lleguen a acuerdos con los trabajadores e incluyan dichas disposiciones en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Este documento representaría una oportunidad para establecer procedimientos claros frente a la aplicación de pruebas cualitativas de detección de marihuana, garantizando que estas se realicen con el debido proceso, especialmente cuando puedan arrojar resultados erróneos —como se explicó en el capítulo 3— debido a la influencia de ciertos medicamentos o sustancias.

El objetivo de estos protocolos es asegurar que, en caso de un resultado positivo o negativo dudoso, no se tome una decisión definitiva sin antes permitir al trabajador controvertir el resultado. Para ello, se le debe brindar la posibilidad de presentar objeciones fundamentadas o de repetir la prueba, siguiendo las indicaciones precisas que establezca el empleador.

El objetivo del protocolo es establecer y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular el derecho al debido proceso, a la defensa y a la contradicción, consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política. Todo esto con ocasión de un eventual resultado positivo por presencia de marihuana (THC) en muestras de orina, asegurando así un procedimiento justo y respetuoso de las garantías constitucionales del trabajador.

Es importante establecer que el alcance de este protocolo —el cual incentivamos a que las empresas incluyan en su Reglamento Interno de Trabajo (RIT)— aplica a todo tipo de trabajador, sin distinción del área, cargo, modalidad contractual o motivo por el cual se haya realizado la prueba toxicológica. En caso de un resultado positivo, se debe garantizar el respeto al derecho a la contradicción del trabajador.

Este protocolo parte de la presunción de buena fe del trabajador, especialmente cuando se trata de personas que han demostrado un comportamiento ejemplar, cumplen cabalmente con sus funciones, y no han recibido llamados de atención ni han sido citados a descargos por situaciones relacionadas con su desempeño laboral, comportamiento dentro de las instalaciones de la empresa, o su relación con compañeros y superiores.

Se debe respetar la confidencialidad de la prueba, así como la intimidad del trabajador, garantizando un trato digno y explicando de manera clara los resultados, así como la oportunidad de controvertirlos y solicitar una nueva prueba. Todo esto debe estar debidamente contemplado en el reglamento interno de trabajo, con el fin de asegurar un proceso justo durante la aplicación de la prueba.

La activación del protocolo debe llevarse a cabo únicamente cuando el resultado de la prueba cualitativa de detección de marihuana sea positivo. En ese momento, el trabajador debe ser citado por el área correspondiente, por ejemplo, gestión humana, y se debe seguir el conducto regular establecido.

Es fundamental evitar despidos injustificados que puedan derivar en conflictos legales. Tal como lo establece la Sentencia T-306 de 2024, un procedimiento indebido dentro del conducto regular conllevó al despido sin justa causa de un trabajador, quien acudió a la vía judicial y obtuvo un fallo favorable. Como consecuencia, fue indemnizado y reintegrado a sus labores, debido a que no se cumplió con el requisito de procedibilidad.

Para la Corte Constitucional, empleador debe escuchar al trabajador y garantizar su debido proceso, incluso si pretender finalizar el contrato con justa causa bien lo aduce en las siguientes sentencias: *“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”

“Se puede tipificar una conducta de consumo de SPA y proceder a sancionarla cuando afecte desempeño la capacidad de la seguridad del trabajador (C-636 de 2016)”.

“La prohibición de consumo de drogas o de presentarse al sitio de trabajo bajo sus efectos, opera únicamente en los casos en los que se pruebe que dicho consumo causa un impacto en el desarrollo de la labor, razón por la cual en los casos en los que no se afecta el servicio, la conducta no es sancionable (T-306/24).”

Es por ello que resulta fundamental que el empleador, antes de tomar cualquier medida, compruebe la incidencia real del consumo de sustancias en el cumplimiento de las actividades laborales del trabajador. Así mismo, debe tenerse en cuenta que las empresas están en la obligación de fomentar programas de prevención frente a los efectos del consumo de sustancias psicoactivas en el entorno laboral.

En este proceso, el empleador puede y debe apoyarse, sin lugar a dudas, en el médico de la empresa o en la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para valorar adecuadamente el grado de consumo o posible adicción del trabajador. En caso de ser necesario, también debe considerarse la posibilidad de incentivar y facilitar un tratamiento adecuado, priorizando el enfoque preventivo y de salud pública por encima de una reacción meramente sancionatoria.

Después de lo expuesto anteriormente, los pasos para establecer y activar el protocolo inician con la notificación formal del resultado de la prueba toxicológica. Esta comunicación, tal como se mencionó previamente, debe ser por escrito y con carácter confidencial, especificando la fecha y hora en que se obtuvo el resultado, así como la activación del protocolo correspondiente, previamente consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo. La finalidad de esta notificación es informar al trabajador que se habilita un espacio para ejercer su derecho a la contradicción y a la defensa, garantizando así el respeto de sus garantías fundamentales.

Posteriormente, el trabajador deberá ser citado a una reunión que tenga el carácter de audiencia de descargos o un espacio de contradicción, la cual deberá realizarse dentro de los días siguientes a la recepción del resultado por parte de la empresa, conforme al plazo que esta haya definido. En dicha reunión, se expondrá la situación ocurrida, se evaluará el comportamiento del trabajador durante el último año, considerando tanto el cumplimiento de sus funciones como la calidad de sus relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral. Como también, se brindará al trabajador la oportunidad de presentar sus explicaciones o justificaciones, ya sea por razones médicas u otras circunstancias que pudieran haber influido en el resultado de la prueba.

En caso de que el trabajador pertenezca a un sindicato, o si en la empresa existe uno, podrá contar con el acompañamiento de un representante sindical durante esta reunión, si así lo desea. Todo este proceso busca garantizar que el asunto en particular sea justo, respetuosos y transparente en virtud de proteger los derechos laborales de los trabajadores, previniendo la toma de decisiones de manera apresurada que puedan constituir conflictos legales a futuro.

De algún modo, para dar por terminado, es importante que posterior a la activación del protocolo se practique una nueva prueba con el propósito de verificar si aún persiste el resultado positivo, dado el caso de que arroje positivo en este caso el empleador deberá valorar las actividades que desempeña el trabajador en la empresa, especialmente si se trata de funciones que impliquen un riesgo para sí mismo y para terceros, como también si requieren un nivel alto de concentración, prudencia y disciplina. Basándonos en este procedimiento a seguir en marco del debido proceso como también en el derecho a la contradicción, se podrá tomar la decisión correcta para el caso en particular.

Antes de considerar la terminación de la relación laboral con el trabajador, es viable estimar otras alternativas, específicamente en aquellos casos donde el trabajador ha demostrado el buen desarrollo de sus actividades laborales, un comportamiento íntegro e historia laboral impecable, aduciendo que no representa un riesgo inminente en la realización de sus actividades. En dichos casos, se puede elegir reubicar, si es posible, al trabajador temporalmente en un cargo que no implique riesgos críticos, con el acompañamiento y traslado a programas psicológicos, compromisos acordados por ambas partes, supervisado por el médico laboral.

En caso de que no se vea viable dicha alternativa y se decida finalizar el vínculo laboral, es imprescindible que la empresa conserve un registro completo y trazable de todo el proceso llevado a cabo. Esto con el fin de respaldar su actuar ante eventuales intervenciones judiciales que puedan surgir por parte de trabajadores inconformes con la decisión tomada. La transparencia, el respeto a los derechos fundamentales y la correcta documentación del procedimiento serán claves para la legitimidad del proceso.

7 Resultados

Del desarrollo de la investigación se derivan hallazgos que permiten comprender la manera en que la jurisprudencia, la legislación y la práctica empresarial han abordado la aplicación de pruebas de detección de tetrahidrocannabinol (THC) en procesos de contratación laboral en Colombia.

Primeramente, se evidenció que la honorable Corte Constitucional ha afianzado una línea jurisprudencial indagando sobre el tema en particular con respecto a equiparar las facultades que ejerce el empleador respetando los derechos y principios fundamentales del aspirante o trabajador. De esta forma, se toma como referencia las sentencias C-636 de 2016 y T-306 de 2024, donde se estipula que el consumo de cannabis por fuera del horario laboral, que no afecte su desempeño como trabajador ejerciendo sus actividades, no constituye causal para la terminación del vínculo laboral o exclusión en un proceso de selección.

En segundo lugar, se pudo evidenciar que, aunque jurisprudencialmente se ha tocado el tema que dio vida a esta monografía de compilación orientada a regular el consumo y el uso de cannabis en materia laboral, dicha regulación no ha evolucionado obteniendo los resultados esperados; por el contrario, sigue existiendo un vacío, dejando como únicos referentes lo estipulado en el reglamento interno de trabajo y la jurisprudencia colombiana. Aun así, el Ministerio del Trabajo y la doctrina llegan a la misma conclusión sobre el tema mencionado, dejando consignado en sus decisiones que las pruebas de detección de marihuana deben aplicarse bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y llevando a cabo un consentimiento informado.

En cuanto a la práctica empresarial, se observó que sectores con altos niveles de riesgo operativo tienden a incluir estas pruebas como requisito de ingreso, mientras que en otros casos su uso responde más a políticas internas que a una justificación objetiva vinculada al cargo. Esto genera escenarios de posible vulneración de derechos, especialmente cuando se utilizan como filtro automático sin evaluación individualizada.

El análisis comparado permitió establecer que países como Alemania, Luxemburgo y Malta reconocen el consumo personal de cannabis bajo ciertas condiciones, pero restringen de forma clara su presencia en el entorno laboral, exigiendo justificación y autorización para la realización de pruebas. En América Latina, experiencias como las de Chile y Uruguay muestran enfoques distintos, aunque en ambos casos se insiste en la necesidad de equilibrio entre la seguridad y la privacidad.

En síntesis, los resultados muestran que la tendencia jurídica, tanto nacional como internacional, apunta a un control limitado y justificado de este tipo de pruebas, más orientado a prevenir riesgos específicos que a sancionar conductas personales fuera del ámbito laboral.

8 Conclusiones

Tras el análisis realizado, se evidencio que, si bien se ha tocado el tema jurisprudencialmente en cuanto a la realización de pruebas THC en los procesos de contratación laboral en Colombia, aun se queda corto y carece de normativa específica que lo regule, lo que conlleva a que sea solo la jurisprudencia constitucional la encargada de generar ciertas pautas para esclarecer ciertos límites y establecer su aplicación.

Ha reiterado la Corte Constitucional que el control que ejercen las empresas en Colombia no puede ser del todo absoluto, y más en las medidas restrictivas que imponen a los trabajadores, tal como lo son estas pruebas.

Estas únicamente se consideran legítimas si cumplen con el requisito principal que es contar no solo con el consentimiento informado por parte del trabajador o el aspirante si no que debe estar taxativamente explicada la medida en el reglamento interno de trabajo (RIT) sin pasar en alto los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad. Este mecanismo se utiliza para la protección de los derechos fundamentales de las personas tales como la dignidad humana, derecho a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad ante la probabilidad y el riesgo de excesos de poder por parte del empleador.

De esta manera, ante la ausencia de reglamentación jurídica que esclarezca el tema en mención, se han generado abusos por parte de las empresas en el sector privado, con casos en que dichas pruebas de detección de marihuana se emplean de manera generalizada para todos los cargos sin tener un lazo directo con las funciones del cargo consagradas en el contrato de trabajo. Esto esboza la necesidad inmediata que existe para regular un marco normativo donde equipare los intereses de productividad y seguridad en las empresas con el respaldo de prevalecer ante cualquier medida los derechos fundamentales.

El derecho comparado ofrece experiencias útiles que muestran que es posible reconocer el consumo personal de cannabis sin que ello comprometa la seguridad laboral, siempre que existan políticas claras, basadas en riesgos específicos y que respeten la privacidad del trabajador.

En conclusión, la problemática analizada no se resuelve con la simple aplicación de pruebas, sino con un diseño normativo y jurisprudencial que permita delimitar su uso, evitando arbitrariedades y asegurando que solo se implementen cuando sean indispensables para prevenir riesgos reales y comprobables en el entorno laboral.

9 Recomendaciones

La finalidad de este trabajo de grado es brindar a los trabajadores la oportunidad de acceder a un debido proceso en caso de obtener un resultado positivo en una prueba de detección de sustancias, y al mismo tiempo ofrecer al empleador medidas que puedan implementar para realizar un seguimiento conforme a la Constitución y las leyes vigentes. Esto permitirá prevenir, en cierta medida, posibles situaciones de índole judicial en el futuro.

Por esta razón, hemos decidido crear un borrador de protocolo que sirva como guía ante esta eventualidad en el entorno laboral, la cual debe ser gestionada con total ética y profesionalismo. Nuestro objetivo es garantizar los derechos de los trabajadores como ciudadanos, al tiempo que se proporciona a los empleadores una herramienta para actuar correctamente, proteger el buen nombre de la empresa y contar con un seguimiento documentado que pueda servir como material probatorio en situaciones futuras que puedan resultar desfavorables:

(Elaboración

propia)

MANUAL DE PROTOCOLO PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE CONTRADICCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE UN RESULTADO POSITIVO DE MARIHUANA EN ORINA	
Objetivo	Estos protocolos buscan garantizar que, ante un resultado dudoso, no se tome una decisión final sin antes permitir al trabajador controvertirlo. Para ello, puede presentar objeciones o repetir la prueba según lo indique el empleador.
Alcance	Aplica a todos los trabajadores que, habiéndose practicado la prueba por parte de la empresa, hayan obtenido un resultado positivo para marihuana.
Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al debido proceso y contradicción (Art. 29 C.P.) - Derecho a la intimidad (Art. 15 C.P) -Derecho libre desarrollo de la personalidad (Art. 16 C.P) - Presunción de buena fe del trabajador - Proporcionalidad y razonabilidad - Confidencialidad y respeto por la intimidad - Igualdad de trato y no discriminación
Activación del protocolo	Se activa con el resultado positivo y la notificación formal del resultado de la prueba toxicológica, realizada por escrito y con carácter confidencial, especificando la fecha y hora del resultado, así como la activación del protocolo consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo.
Espacio de contradicción	<p>El trabajador será citado a una audiencia de descargos o reunión de contradicción en un plazo oportuno.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño laboral reciente - Presentación de explicaciones, documentos o testigos - Derecho a defensa y acompañamiento sindical o jurídico - Entrega de copia del resultado y fecha/lugar de la prueba
Medidas y decisiones posibles	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a solicitar segunda prueba (dentro de 3 días hábiles) - Evaluación del caso con antecedentes y consentimiento informado - Análisis del cargo y riesgos asociados - Medidas alternativas: <ul style="list-style-type: none"> • Reubicación temporal • Suspensión preventiva con acompañamiento médico • Remisión a programas de apoyo y rehabilitación • Revaluación periódica - Como última medida: terminación del vínculo laboral con justa causa

Referencias

Betriebsverfassungsgesetz. (2023). Ley de Constitución de Empresas de Alemania.

Bundesministerium für Gesundheit. (2024). Cannabisgesetz: Neuregelung des Umgangs mit Cannabis.

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). (2021). Workplace strategies: Risk of impairment from cannabis. Recuperado de

Chandler v. Miller, 520 U.S. 305 (1997). Justia Law.

Congreso de la República de Colombia. (17 de octubre de 2012). Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. [Ley 1581 de 2012]. DO:No.48.860.

Congreso Nacional de Chile. (16 de febrero de 2005). Ley 20.000: Sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas [Ley N° 20.000]. Diario Oficial de la República de Chile.

Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo. Función Pública.

Corte Constitucional, Sala Plena. (16 de octubre de 2013). Sentencia T-706 de 2013 [M.P: Palacio Palacio, J.I.].

Corte Constitucional, Sala Plena. (17 de noviembre de 2016). Sentencia C-636 de 2016 [M.P: Linares Cantillo, A.].

Corte Constitucional, Sala Plena. (26 de julio de 2024). Sentencia T-306 de 2024 [M.P: Cortés González, J.C.].

Corte Constitucional, Sala Plena. (6 de octubre de 2011). Sentencia C-748 de 2011 [M.P: Pretelt Chaljub, J.I.].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (13 de marzo de 2024). Sentencia SL-771 de 2024 [M.P: Lenis Gómez, I.M.].

Cámara de Representantes de Colombia. (2022). Proyecto de Ley No. 2022 de 2022 “Por medio del cual se regula el cannabis de uso adulto y se dictan otras disposiciones”. Bogotá, Colombia.

Cámara de Representantes de Colombia. (2024). Proyecto de Ley No. 2024 de 2024 “Por medio del cual se regula el cannabis de uso adulto y se dictan otras disposiciones”. Bogotá, Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo. (2024). Artículo 108. Sistema Único de Información Normativa.

European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction. (2024). European drug report 2024.

General Workers Union against random drug tests over cannabis. (2021). MaltaToday.com.mt. .

Gobierno de Luxemburgo. (2023). Ley sobre el consumo responsable de cannabis.

Hadland, S. E., & Levy, S. (2016). Objective testing: Urine and other drug tests. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, *25*(3), 549–565.

Instituto de Regulación y Control del Cannabis [IRCCA]. (2013). Ley 19.172: Regulación del cannabis en Uruguay.

Malta Cannabis Authority. (2021). Cannabis Reform Act.

Malta Employers Association [MEA]. (2023). Guidelines on drug-free workplaces. Malta.

Malta Government. (2023). *National Drug Policy 2023-2033*.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. (2023). Jurisprudencia sobre pruebas de drogas en el trabajo.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2023). Concepto Jurídico sobre estabilidad laboral reforzada (Radicado No. 02EE2022410600000071118). Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2023). Normativa laboral y pruebas de drogas.

Moeller, K. E., Kissack, J. C., Atayee, R. S., & Lee, K. C. (2017). Clinical interpretation of urine drug tests: What clinicians need to know about urine drug screens. *Mayo Clinic Proceedings*, *92*(5), 774–796.

Naciones Unidas. (2018). *Derechos humanos y políticas de drogas*.

National Institute on Drug Abuse. (2021). *Cannabis (marijuana) DrugFacts*.

Organización de los Estados Americanos. (2023). *El problema de las drogas en las Américas*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El derecho a la intimidad en el ámbito laboral: Principios y estándares internacionales*. Ginebra, Suiza.

Parlamento de la República Oriental del Uruguay. (20 de diciembre de 2013). *Ley 19.172: Regulación y control del cannabis [Ley N° 19.172]*. *Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay*, N° 28.878.

Portal Ámbito Jurídico. (2024). *¿Es necesario avisar previamente al trabajador sobre la realización de pruebas para verificar consumo de drogas?*. Recuperado de