



Poder disciplinario y el consumo de cannabis en el lugar de trabajo

Juan F. Orticochea
Bragard & Durán



En diciembre de 2013 el Poder Ejecutivo promulgó la Ley N° 19.172 que regula el mercado del cannabis o marihuana como se la conoce habitualmente. A partir de esta ley el Estado asume el control sobre el mercado y la comercialización de esta sustancia, permitiendo de esta manera el acceso legal a la misma por parte de sus consumidores. Además regula la producción para consumo personal de esta sustancia en nuestro país.

Aunque desde hace tiempo en Uruguay el consumo de estupefacientes no estaba penalizado, sí se encontraba penalizada su comercialización, lo que evidentemente dificultaba

el acceso al producto por parte de los consumidores. Es presumible que a partir del momento en que el Estado comience a comercializar directamente el cannabis, su consumo se torne más habitual de lo que es hoy y pueda provocar algunos inconvenientes en los lugares de trabajo. En ese marco nos parece conveniente recordar cuales son los medios de control que puede ejercer el empleador sobre el uso de estas sustancias dentro de la empresa, así como las medidas disciplinarias que se deben ejercer en caso de que se detecte el uso de las mismas por parte de un empleado.

El decreto reglamentario dictado en el 2014 vino a aclarar varios puntos relativos al consumo de marihuana en el ambiente de trabajo que no quedaban claros a la luz de la Ley. En primer lugar, el decreto establece que se encuentra prohibido fumar o ingerir productos de cannabis o a base del mismo en el lugar de trabajo o en el horario laboral, aunque el empleado se encuentre fuera del establecimiento del empleador por el motivo que fuere. En general se establece la prohibición de consumir dichas sustancias durante todo



el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes del empleador. Asimismo se establece la prohibición de concurrir al trabajo bajo los efectos del cannabis.

Para evitar que estas situaciones se produzcan, la empresa tiene la potestad de efectuar controles con el fin de constatar que ningún empleado cumpla sus tareas bajo la influencia de esta droga. Esta posibilidad no es irrestricta sino que está sujeta a ciertas limitaciones o condiciones que deben ser respetadas para no violentar la intimidad del trabajador. Los exámenes realizados con este fin deben ser de tipo no invasivo y mediante los dispositivos aprobados por el IRC-CA a esos efectos. Por otro lado no pueden ser realizados a cualquier empleado sino que deben hacerse en forma aleatoria o a un empleado en particular cuando sea notorio que se encuentra bajo los efectos de una droga y esto esté afectando su tarea.

En función de lo establecido por el decreto, corresponde diferenciar dos situaciones. En primer lugar, la empresa podrá realizar estos exámenes con carácter preventivo en forma aleatoria entre todos los empleados. En este caso los exámenes deben realizarse de acuerdo a lo que se convenga en el marco de la comisión bipartita de seguridad e higiene prevista en el decreto 291/07, es decir deberá existir un consenso entre empleador y empleados.

Independientemente de lo anterior el empleador podrá por sí solo disponer la realización de un examen a un empleado en particular cuando sea notorio que éste se encuentra bajo los efectos del cannabis. En este caso el empleador no necesita del consentimiento de la mencionada comisión, pero sí deberá darle noticia a la misma. La comunicación en principio debe ser previa a la realización del examen, salvo que por la naturaleza de las tareas que cumple el trabajador se ponga en riesgo su integridad física o la de terceros, en cuyo caso se podrá realizar el estudio y posteriormente dar aviso a la comisión.

Lógicamente en caso de que por medio de alguno de estos exámenes se detecte la existencia de THC (sustancia psicoactiva del cannabis) en el organismo de un empleado, éste

deberá suspender su actividad de inmediato y si el empleador lo dispone, retirarse del lugar de trabajo.

Sin embargo, la reglamentación prevé que el empleador no podrá sancionar al empleado por el solo hecho de detectarse esta sustancia en su organismo. Esta es una solución que resulta llamativa por ser distinta a la que se aplicaba hasta el momento, en caso de detectar que un empleado concurría a trabajar bajo los efectos de una droga. En efecto, hasta entonces si un trabajador concurría a su empleo bajo los efectos por ejemplo del alcohol, la empresa tenía la potestad no solo de impedirle el acceso al establecimiento sino también de sancionarlo por concurrir en estado de ebriedad.

Sobre este punto corresponde hacer las siguientes precisiones.

Si bien la reglamentación inhibe al empleador de sancionar disciplinariamente al empleado que concurra al trabajo bajo los efectos de la marihuana; esto no significa que no se pueda sancionar a quien en contra de la reglamentación vigente consuma cannabis en el lugar u horario de trabajo. A nuestro entender se trata de situaciones diferentes y en este segundo caso el empleador sí puede sancionar disciplinariamente al empleado que comete la falta.

Por otra parte, vale aclarar que si el resultado del examen arroja que el empleado está bajo el efecto del cannabis y éste no puede continuar con su tarea habitual, se deberá descontar de su salario el día o las horas que correspondan por tratarse de una causa imputable al empleado.

Asimismo, de acuerdo con la reglamentación, el empleador puede sancionar al empleado si como consecuencia del consumo de cannabis ha incurrido en otra falta disciplinaria. Es decir, no lo puede sancionar por el hecho de concurrir a trabajar bajo los efectos de la droga, pero si a consecuencia de ello comete una falta, sí podrá ser sancionado.

A nuestro entender, en caso de que por el tipo de tarea que realiza el empleado, trabajar bajo los efectos de la droga implique un riesgo para su seguridad o la de sus compañeros, el empleado podría ser sancionado disciplinariamente si el nivel de la sustancia encontrado fuere capaz de afectar su capacidad, poniendo en peligro de esta forma a sí mismo o los demás. En este caso la falta cometida no sería el hecho de encontrarse bajo los efectos de la droga, sino justamente el de poner en riesgo su integridad o la de terceros.

La clase y graduación de sanción a aplicar en cada caso dependerá de la gravedad de la falta cometida y de los antecedentes del empleado. Deberá tomarse en cuenta entonces la gravedad del riesgo que se produjo y también otros factores tales como la antigüedad del empleado en la empresa, la existencia de sanciones anteriores, la reincidencia en la conducta, etc.

Siempre deberán tenerse presente a la hora de aplicar una sanción los criterios de razonabilidad, proporcionalidad, igualdad, objetividad y gradualidad.