
Decreto reglamentario de la ley 19.172 – Impacto en el Ámbito Laboral

I) Comentario Preliminar

El 19 de mayo fue publicado en el Diario Oficial el decreto reglamentario de la ley 19.172. Dicha ley estableció los parámetros bajo los cuales el Estado controlará y regulará la comercialización, distribución y consumo de marihuana y sus derivados.

Antes de analizar el Decreto en lo que refiere estrictamente a aquellas regulaciones que tienen impacto en el ámbito laboral, corresponde precisar que las disposiciones del Decreto aplican únicamente al cannabis y sus derivados, y por lo tanto, el mismo no es aplicable a otras sustancias nocivas como pueden ser alcohol y otras drogas.

II) Normas aplicables a la relación de trabajo

1) Prohibición de consumo de cannabis en el ámbito laboral

El artículo 42 del Decreto prohíbe fumar, mantener encendidos, consumir o ingerir productos de cannabis o a base de cannabis durante la jornada de trabajo. Esta prohibición se refiere a realizar las acciones mencionadas en los lugares de trabajo o en ocasión de realizar el mismo, y en general, durante todo el tiempo que el trabajador se encuentre a la orden del empleador.

A su vez, se le prohíbe trabajar a quien tenga afectada su capacidad para la realización de sus tareas, debido al consumo previo de cannabis.

2) Controles preventivos a trabajadores

El Decreto establece que los controles preventivos realizados a los trabajadores, deben ser acordados previamente en las comisiones bipartitas de seguridad y salud en el caso que las referidas comisiones se encuentren instaladas.

En las empresas en que la comisión referida no esté instalada, se deberá acordar e implementar controles aleatorios con la organización sindical de base; y de no existir esta última, los controles deberán ser acordados e implementados con la organización sindical de rama.

Estos controles deberán ser aleatorios, no invasivos y realizados mediante los dispositivos aprobados por el IRCCA (Instituto de Regulación y Control del Cannabis) a estos efectos. Aún no sabemos cuáles serán esos dispositivos, deberá esperarse que el IRCCA se expida, de todas formas si los dispositivos de control que se están utilizando

no son invasivos, no vemos razones para que exista oposición por parte de los sindicatos en las comisiones de seguridad si están instaladas o por parte del sindicato de base respectivo si no hay comisión de seguridad instalada.

Consideramos que los controles de rutina que las empresas realizan a sus trabajadores, no pueden ser catalogados de invasivos por el simple hecho de ser realizados con una determinada asiduidad o periodicidad.

La empresa deberá acordar con la comisión mencionada o en caso que esta no exista, con el sindicato de base o de rama en su defecto, las políticas que regirán en materia de controles de cannabis a los trabajadores, y como se implementarán los mismos.

El Decreto prevé dos situaciones excepcionales en las cuales el empleador puede “disponer” la realización de controles sin atender lo acordado en la comisión de seguridad y salud o con el sindicato de base.

Estas dos situaciones son: i) en el caso que el trabajador, al ingreso o durante la jornada de trabajo, tenga notoriamente afectada su capacidad para la realización de sus tareas, debido al consumo previo de cannabis. En este supuesto, el empleador está obligado a **comunicar previamente** su decisión de hacer el control, a la comisión bipartita de seguridad y salud de la empresa o a la organización sindical de base; ii) en el caso que el trabajador se encuentre realizando tareas de riesgo que impliquen peligro para su integridad física, la de otros trabajadores o la de terceras personas. En este caso la comunicación referida, a la comisión de seguridad y salud o al sindicato de base, podrá ser inmediatamente **posterior** al control realizado al trabajador.

3) Suspensión de las tareas y retiro del lugar de trabajo

Si por medio del control realizado se comprueba en el organismo del trabajador la existencia de cannabis, éste deberá suspender sus tareas, y el empleador podrá disponer que se retire del lugar de trabajo.

En esos casos, la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud, o en el ámbito respectivo con la organización sindical correspondiente, determinarán si se dan los supuestos que ameriten la aplicación de un protocolo de actuación de prevención de drogas en el ámbito laboral, derivando al trabajador a alguna institución pública o privada que ofrezca dicha prestación.

4) Potestad sancionatoria

El Decreto no permite la aplicación de sanciones disciplinarias si los controles arrojan un resultado positivo de cannabis, salvo que el trabajador hubiere incurrido en la comisión de alguna otra falta concreta sancionable, derivada de las obligaciones que emergen del contrato de trabajo.

El Decreto exige para la aplicación de sanciones por control positivo, que el trabajador hubiere incurrido en la comisión de alguna otra falta concreta.

Entendemos que la expresión “alguna otra falta concreta”, corresponde a una falta de distinta naturaleza que la cometida en virtud de un resultado positivo en un control de cannabis en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo.

El decreto contrariamente no impone restricciones sancionatorias para aquellos empleados que se encuentren fumando, consumiendo, que tengan encendidos productos de cannabis o a base de cannabis en los lugares de trabajo o que su capacidad para la realización de sus tareas se encuentre afectada por el consumo previo de cannabis.

En relación al alcohol y otras drogas, las empresas podrán seguir aplicando sus políticas contra el consumo, uso y abuso de dichas sustancias como hasta ahora.

5) Potestad del trabajador para solicitar examen ratificatorio

El Decreto establece que en los casos en que los controles de cannabis arrojen un resultado positivo, los trabajadores podrán solicitar a su costo, la realización de un examen ratificatorio, dentro del plazo y bajo las condiciones que el IRCCA determine, a efectos de considerar si el examen anterior fue arrojó o no un resultado correcto.

V) Conclusiones

Tomando en consideración todos los aspectos reseñados precedentemente a lo largo del presente informe corresponde señalar algunas conclusiones:

a) La nueva normativa solo es aplicable al cannabis y sus derivados, por ende los controles internos y sanciones que las empresas aplican a sus trabajadores por consumo de alcohol y drogas (cocaína, etc.), se podrán seguir aplicando. Éstas podrán sancionar si se comprueba la existencia de alcohol u otras drogas diferentes al cannabis en el organismo del trabajador a través de un control realizado en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo.

b) Respecto a los controles por consumo de cannabis, estos se podrán realizar y prever en los reglamentos internos de las empresas, pero por disposición del Decreto, dichos controles deberán ser acordados con la comisión bipartita de seguridad y salud existente en la empresa o en su defecto con el sindicato correspondiente (de base o de rama según el caso).

Entendemos que las empresas podrán continuar con sus políticas de control llevadas a cabo hasta el momento en materia de cannabis, salvo que exista una oposición en la Comisión de seguridad o por parte del sindicato respecto a las formas bajo las cuales se ejecuta la política.

c) En lo que refiere a las sanciones a aplicar una vez comprobada la existencia de cannabis en el organismo del trabajador a raíz de un control realizado en el lugar de trabajo, surge una restricción sancionatoria en el Decreto, salvo que el trabajador hubiere incurrido en alguna otra falta concreta que fuere sancionable.

d) Si bien el Decreto no permite aplicar sanciones disciplinarias a los trabajadores por resultados positivos en los controles de cannabis, el empleador puede disponer que el trabajador se retire del lugar de trabajo por ese día.

f) La empresa podrá sancionar a los trabajadores que sean encontrados fumando, consumiendo, mantengan encendidos productos de cannabis o sus derivados en los

lugares de trabajo o en ocasión del mismo, o tengan afectada su capacidad para trabajar por el consumo previo de cannabis.

g) El Decreto ha sido publicado en el Diario Oficial el pasado 19 de mayo. La forma de evitar la aplicación del mismo sería impugnándolo en vía administrativa a través de los recursos correspondientes previstos en el artículo 317 de la Constitución. Dichos recursos deben interponerse dentro de los diez días a contar del día siguiente de la publicación del mismo en el Diario Oficial.