

# Del consumo de alcohol, marihuana y otras drogas en el lugar de trabajo

● POR ADRIANA IBARRA, ABOGADA DEL ESTUDIO JURÍDICO SCELZA & MONTANO

El pasado mes de mayo, el Ejecutivo aprobó el Decreto 128/016. Dicha norma es reglamentaria de la Ley 19172, que constituye un antes y un después en materia de legislación sobre estupefacientes en nuestro país.

A grandes rasgos, la aprobación de dicha ley habilitó el cultivo y el consumo de marihuana en determinadas circunstancias y creó el Instituto de Regulación y Control de Cannabis (IRCCA) como persona jurídica de derecho público no estatal.

El decreto prohíbe no solo el consumo sino la tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de droga durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión del mismo.

La incidencia en el marco de las relaciones laborales de dicho reglamento, finca en que el procedimiento establecido se aplica a toda relación de trabajo, tanto del sector público como del privado, y contiene “disposiciones generales” acerca de la forma en

que ha de proceder el empleador ante situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral.

La particularidad del decreto que hoy estamos comentando radica en que establece que en ámbitos bipartitos de salud y seguridad o en ámbitos de relaciones laborales por sector de actividad, se acuerden pautas y procedimientos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, así como el establecimiento de acciones destinadas a la prevención del consumo y detección precoz a efectos de facilitar intervenciones tempranas.

Las empresas que no hayan negociado procedimientos especiales, o no hayan logrado consenso, deberán atenerse obligatoriamente al protocolo general establecido en el decreto 128/016.

Es decir, que en tanto no exista en la empresa protocolo de actuación “especial” para la detección del consumo de alcohol

y drogas, los empleadores deberán atenerse al “procedimiento general” de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en lugares y en ocasión del trabajo, previsto en el decreto.

Está previsto que la Inspección General del Trabajo fiscalice que el procedimiento aplicado se ajuste a los criterios establecidos en el decreto, pues constituyen disposiciones de carácter general.

De todas formas, con acuerdo empresa-sindicato, o sin él, el protocolo que utilice la empresa deberá contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a. El procedimiento para la aplicación de pruebas de detección de drogas, que en todos los casos será con los métodos analíticos validados por la autoridad competente a nivel nacional.
- b. Los métodos de detección de carácter no invasivo (pruebas de despistaje), que deberán medir si

el trabajador se encuentra o no bajo los efectos del consumo en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo.

c. El procedimiento para realizar controles a trabajadores que al ingreso o durante la jornada de trabajo presenten evidencia de no estar en condiciones de desempeñar su labor y con indicadores conductuales que podrían corresponderse con el consumo de drogas.

d. Los controles, que deberán ser realizados por personal del Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado donde aquel no existiere, en conocimiento del delegado de salud o representante sindical, quien podrá estar presente.

e. Las acciones de sensibilización, prevención y capacitación para el personal, comprendiendo a todos los trabajadores que cumplan labor en la empresa.

En cuanto a condiciones de procedimiento y manejo de resultados, se dispone que: Los trabajadores que, al ingreso o durante la jornada de trabajo, presenten indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieran corresponderse a efectos del consumo, serán separados de la tarea, cualquiera sea su categoría.

El empleador tendrá la potestad de aplicar las pruebas de detección

de un eventual consumo mediante dispositivos analíticos no invasivos, dispuestos por las autoridades competentes. En caso de que el trabajador se niegue a la realización de la prueba de detección, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto certifique estar en condiciones.

Otros puntos para tener en cuenta: ante un resultado positivo se suspenderá la jornada laboral del trabajador involucrado, el personal de salud actuante emitirá informe firmado, indicando datos del examinado, procedimiento practicado, resultado de la prueba y recomendaciones derivadas del resultado.

El original del informe se le entregará al trabajador y una copia será remitida a la Comisión bipartita de seguridad y salud que debe actuar guardando la debida reserva y confidencialidad de la información recibida.

Ante un segundo resultado positivo, la comisión bipartita de seguridad y salud deberá orientar al trabajador involucrado a los servicios de salud (SNIS) para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

En caso de existir acuerdo entre empresa y sindicato para el desarrollo de un programa integral de prevención, asistencia e inserción, regirá lo ya acordado.

Todo trabajador que tenga resultado positivo en las pruebas de despistaje, tiene derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína. La muestra para alcohol debe ser tomada en plazo menor a dos horas y para cannabis y cocaína en el mismo acto de aplicación del dispositivo. En caso de una prueba confirmatoria positiva, el costo será de cargo del trabajador y en caso contrario será de cargo del empleador.

En definitiva, el decreto incentiva a que las partes (empresa y sindicato) negocien su propio protocolo. De no haber acuerdo, quedarán sometidas a las disposiciones generales previstas en el propio decreto.