

Las drogas en ocasión del trabajo en clave de derechos.

*Ya es hora de reaccionar  
contra lo que nos ofende  
y nos doblega autoritariamente.*

Conde de Lautréamont

Rodrigo Mariotta Ramirez  
C.I.: 4.372.655-4

**Resumen.** En el presente artículo, se expone el marco normativo aplicable a la cuestión de las drogas en ocasión del trabajo en Uruguay, para interpretarlo bajo el prisma de los derechos fundamentales de las trabajadoras/es, especialmente el procedimiento general establecido en el decreto 128/016. Se aborda la cuestión de los controles de drogas en el trabajo, su alcance y límites, los derechos y garantías de trabajadoras/es en el procedimiento, y las prerrogativas del empleador. Finalmente, se propone una interpretación posible que armonice los derechos en juego, basado en el paradigma de gestión de riesgos y reducción de daños.

**Palabras clave:** Test de consumo de drogas, Derechos fundamentales, Derechos laborales inespecíficos, Salud y seguridad laboral.

**Sumario:** 1. Presentación. 2. Revisión de antecedentes. 3. Marco metodológico. 4. Marco Teórico. 4.1. Derechos de las personas que usan drogas. 4.2. Derechos fundamentales. 4.2.1. Derechos fundamentales laborales. Bloque de constitucionalidad. Derechos laborales específicos e inespecíficos. 4.2.1.1. Dignidad e integridad moral y psíquica. 4.2.1.2. Derecho a la intimidad y autonomía personal. 4.2.1.3. Derecho a la salud. 4.2.1.4. Derecho a la no discriminación. 4.3. Abordaje de gestión de riesgos y reducción de daños. 5. La ley 19.172 de Regulación y control del mercado de cannabis y los decretos reglamentarios sobre drogas en el trabajo. 5.1. El decreto 120/014. 5.1.2. El motivo de la controversia. 5.2. El decreto 128/016. 5.2.1. Prohibición de consumo y tenencia de drogas. 5.2.2. La negociación bipartita en los ámbitos de seguridad y salud laboral. 5.2.3. Procedimiento general de control de drogas en ocasión del trabajo (art. 7). 5.2.4. Los límites y dificultades de los mecanismos de detección de drogas. ¿Cuándo se está “bajo los efectos” de una droga?. 5.2.4.1. Controles de consumo de drogas para aspirar a un empleo. 5.2.5. Valoración general. 6. Una propuesta. Gestión de riesgos y reducción de daños asociados a las drogas en el lugar de trabajo.

## **1. Presentación**

La cuestión de las drogas en el mundo del trabajo puede ser abordada desde diferentes perspectivas, y desde los intereses de cada protagonista.

Me propongo en el presente artículo, exponer el marco jurídico vigente en Uruguay sobre las drogas en ocasión del trabajo, para luego interpretarlo desde la perspectiva de los derechos fundamentales de las trabajadoras/es, sean o no usuarias de drogas.

Es un tema en el que están en disputa derechos fundamentales de las trabajadoras/es con derechos patrimoniales, de libertad de empresa y el poder de dirección del empleador, sumado a intereses colectivos de seguridad y salud, por lo que resulta clave la ponderación de estos intereses en cada caso concreto.

Por otra parte, un adecuado abordaje de la cuestión deberá ser necesariamente interdisciplinario, considerando entre otros, los aspectos de salud especialmente ocupacional, de prevención de riesgos laborales, químicos en particular desde la farmacodinámica y farmacocinética de las drogas. La hermenéutica jurídica deberá necesariamente dialogar con estas herramientas, comprenderlas, cuestión que no suele suceder.

Sostengo que es posible una lectura de la normativa aplicable a las drogas en ocasión del trabajo respetuosa de los derechos laborales, que proteja la seguridad y la salud laboral individual y colectiva, y que contemple de forma equilibrada tanto las necesidades de prestación del servicio requeridas por empleadores con los derechos de las trabajadoras/es a la disposición de su *tiempo libre*, en ejercicio de su libertad.

## **2. Revisión de antecedentes**

La sanción de la ley 19.172<sup>1</sup> *de regulación del mercado de cannabis* fue recibida con preocupación y alarmismo por las cámaras empresariales, particularmente por lo que

---

<sup>1</sup> Promulgada el 20/12/2013

entendían era el silencio en cuestiones relacionadas con las drogas en ocasión del trabajo. A su vez, pocos meses después se sanciona otra norma cargada de polémica y que contribuyó al tema que nos ocupa, la ley 19.196<sup>2</sup> de *responsabilidad penal del empleador* que tipificó como delito la omisión en adoptar los medios de resguardo y seguridad laboral, la que también contó con el rechazo categórico de las organizaciones patronales<sup>3</sup>.

El primer decreto reglamentario de la ley 19.172, N° 120/014<sup>4</sup> fue objeto de duras críticas y cuestionamientos en cuanto al tratamiento de las drogas en el trabajo.

Esta preocupación fue recogida por la doctrina jurídica, especialmente laboral, lo que se reflejó en una numerosa producción doctrinaria en revistas jurídicas científicas y de difusión periódica, columnas de opinión y eventos académicos. Demostrativo resulta que las “XXV Jornadas de derecho laboral” organizadas por el Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social los días 5 y 6 de diciembre de 2014 tuvo como un tema central “las adicciones y el trabajo”<sup>5</sup>.

Las críticas al decreto 120/014, llevaron a la sanción de el decreto 128/016<sup>6</sup> que regula con carácter general la cuestión de las drogas y el alcohol en ocasión del trabajo, objeto también de numerosas publicaciones y cuestionamientos.

Es comprensible que la sanción de la ley 19.172 despertara el interés (y la preocupación) por las cuestiones vinculadas a las drogas en el trabajo. Lo que resulta por lo menos llamativo, fueron algunas opiniones en términos abiertamente descalificadores a la

---

<sup>2</sup>Promulgada el 25/03/2014

<sup>3</sup> A modo de ejemplo, como expresara el presidente de la Cámara de comercio y Servicios, Carlos Perera “relaciones laborales cambiaron, pero para mal. Como pruebas, mencionó tres leyes aprobadas el año pasado (la ley de inclusión financiera, la de responsabilidad penal empresarial y la que reguló la producción, distribución y venta de cannabis) que fueron “muy desagradables” para los comerciantes.” en <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/perera-relaciones-laborales-cambiaron-mal.html> (ultima visita 18/12/2019)

<sup>4</sup> promulgado el 06/05/2014

<sup>5</sup> AUDTSS/ AA.VV. “XXV Jornadas uruguayas de derecho del Trabajo y la seguridad social” FCU, Montevideo, 2014

<sup>6</sup> Promulgado el 02/05/2016

regulación o que presagiaban escenarios catastróficos<sup>7</sup>. Es evidente que antes de la ley también podrían plantearse los mismos problemas, lo que nos lleva a pensar que detrás de estos cuestionamientos se esconden objeciones de carácter moral, prejuicios, ejercicio de poder y disciplinamiento por la regulación del cannabis<sup>8</sup>. De cualquier manera, bienvenida la preocupación por la salud y la seguridad de las trabajadoras/es.

Sin embargo, la cuestión de las drogas y el trabajo no es novedosa. Se relevan estudios anteriores entre los que destacó especialmente el repertorio de la OIT para el “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar del Trabajo”<sup>9</sup> del año 1996. A su vez, se observa que antes de la ley 19.172, el foco de atención principalmente es el consumo de alcohol en desmedro de otras sustancias<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> “La sociedad uruguaya y más concretamente el siglo XXI ha dejado de lado valores esenciales del hombre. El trabajo ha sido dañado y herido ante esta pérdida de valores, que hoy redundan, entre otras cosas, en el mayor ausentismo, la falta de responsabilidad laboral, cuestionamiento permanente del empleador, falta de respeto, cuando éste quiere aplicar sus derechos, que nacen del contrato de trabajo. La redacción en particular de dos artículos del decreto 120/2014, ayuda y promueve a aumentar lo que denomino “las patologías modernas del trabajo”. Los artículos que deben ser materia de cambio hieren de muerte los principios de realidad, razonabilidad, racionalidad, buena fe, y los artículos lesionan y “perforan” al sistema de seguridad social, dado que implica y acarrea perjuicios a la salud (a lo largo del tiempo), aumento directos de siniestros laborales, ausentismo, afecciones neurológicas, afectación de la atención, interacción con otras patologías médicas, etcétera.” Columna de opinion del Dr. Carlos Pittamiglio sobre el decreto 120/014 de fecha 17/01/2015 publicada en <https://www.elobservador.com.uy/nota/trabajo-marihuana-y-normativa-20151171960> (visto 20/12/2019)

<sup>8</sup> Cómo mejor expresa PARÉS FRANQUERO “El placer tiene un potencial subversivo. Por eso, el poder institucionaliza, controla, administra, regula o prohíbe los canales de acceso al placer. El culto al trabajo de la mentalidad capitalista considera que la fiesta está en las antípodas de la producción. La fiesta es la sacralización social del tiempo. En la fiesta los individuos se divierten, bailan, duermen poco, comen, beben, se drogan y a veces, incluso fornican. La fiesta la hacen sus instituciones, estas procuran dar una buena imagen de sí, pero también la hacen grupos que las aprovechan para cuestionar las condiciones de su presente y que si tienen la mínima oportunidad la hacen pasar del ocio a la reivindicación.” PARÉS FRANQUERO, Oscar “LA GÉNESIS DE LA REDUCCIÓN DE RIESGOS. Un antídoto al canibalismo simbólico” en “De riesgos y placeres Manual para entender las drogas” PERE MARTINEZ, David. PALLÁRES GOMEZ, Joan (editores). Editorial Milenio. 2013 . pág. 86

<sup>9</sup> OIT, “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar del Trabajo, Ginebra, Suiza. 1996

<sup>10</sup> Por ejemplo, el Código de Comercio promulgado en 1865 establece la embriaguez habitual como justa causa del despido para los trabajadores del mar.

Más cercanos en el tiempo, el Reglamento de seguridad de la industria, comercio y servicios, Decreto N°506/988. Prohíbe el despacho y/o ingesta de bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo. También el Decreto 89/995 de la industria de la construcción establecía facultades de control por espirometría. El Decreto 372/999 de la actividad forestal y 321/009 de trabajo rural si prevé alcohol y otras drogas

### **3. Marco metodológico**

Análisis e interpretación del discurso jurídico a través de fuentes documentales, de carácter normativo (normas de derecho internacional, convenciones de derechos humanos, Normativa de la OIT, Constitución Nacional [CN], leyes, decretos, convenios colectivos), legislativo (discusiones parlamentarias y exposiciones de motivos), académico y científico (doctrina, jurisprudencia, artículos) y periodístico (noticias de prensa, declaraciones públicas de actores relevantes como las cámaras empresariales, sindicatos, autoridades gubernamentales especialmente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Inspección General del Trabajo).

Temporalmente, si bien me centraré en el periodo posterior a la sanción de la ley 19.172, es decir, después del 20/12/2013 con perspectiva histórica para comprender cómo se culmina con la reglamentación actual, eventualmente me valdré de sentencias, normativa, y documentos en general de particular interés anteriores.

### **4.Marco teórico**

#### **4.1. Derechos de las personas que usan drogas (PQUD)**

Es importante comenzar señalando que el consumo de drogas, en nuestro país siempre fue una actividad lícita, indiferente al derecho penal y amparado en el ejercicio de la autonomía personal.

Reconocer derechos a las PQUD no es una frivolidad.

Ya sea en base a consideraciones liberales, como las que sostiene SZASZ “ Dado que tanto nuestros cuerpos como las drogas son tipos de propiedad, deseo mostrar cómo la producción, el comercio y el uso de drogas son derechos sobre propiedades, y cómo las

prohibiciones de drogas constituyen un despojo de derechos constitucionales básicos”<sup>11</sup> basadas en el libre mercado, o mediante la regulación e intervención estatal como en la experiencia uruguaya, reconocer el derecho de las personas a las drogas resulta un paso fundamental para construir una política de drogas respetuosa de los DDHH y las libertades fundamentales.

La ley 19.172 no es solamente la articulación del mercado regulado de la marihuana por el estado uruguayo. Su sanción implicó un cambio de paradigma que supone un nuevo modelo interpretativo que transversaliza toda la legislación, en especial la vinculada a las drogas.

Al establecer vías legales de acceso al cannabis con fines recreativos, reafirma la idea de que las personas tenemos derecho a las drogas.

En relación con los DDHH y las drogas, SILVA FORNÉ sostuvo que “Si el consumo de drogas es un derecho de las personas adultas y capaces, los actos que lleven a cabo para proveerse las sustancias que deseen consumir en forma personal, deben quedar fuera de la intervención penal”<sup>12</sup> .

Entonces, las personas adultas que cumplan con lo establecido en la ley, tienen derecho a las vías de acceso al cannabis de uso recreativo.

Pero no solo eso. La ingeniería de la regulación en Uruguay, sostiene una preocupación e interés en que el cannabis que llegue a las usuarias/os cumpla con condiciones de calidad y seguridad, reafirmando un interés tutelar de la salud pública, en tanto existe un control de calidad y trazabilidad del cannabis.

---

<sup>11</sup> SZASZ, Thomas. “Nuestro derecho a las drogas”. Anagrama. Barcelona. 1992 Pág.33.

<sup>12</sup> SILVA FORNÉ, Diego “Políticas de drogas y derechos humanos” Revista de Derecho Penal N° 24 FCU. Montevideo. 2016. Pág 186

En aplicación del principio de igualdad, no hay razones para entender que estas condiciones aseguradas para el cannabis no deban reconocerse a otras drogas. Los argumentos relativos al supuesto mayor riesgo o daño asociado a la salud que genera el uso de otras drogas no conmueven esta reflexión, pues el principio de autonomía personal “prescribe que el Estado debe permanecer neutral respecto de los planes de vida individuales e ideales de excelencia humana, limitándose a diseñar instituciones y adoptar medidas para facilitar la persecución individual de esos planes de vida y la satisfacción de los ideales de excelencia que cada uno sustente, y para impedir la interferencia mutua en el curso de tal persecución, Esta concepción se opone al enfoque perfeccionista, según el cual es misión del Estado hacer que los individuos acepten y lleven a cabo ciertos ideales de excelencia humana homologados, y en consecuencia, que el derecho debe regular todos los aspectos de la vida humana. De ahí la conocida postura liberal (...) de que el derecho debe solo ocuparse de reprimir acciones que perjudiquen a terceros”<sup>13</sup>.

Además, las personas diariamente realizamos actividades que son desaconsejadas e inclusive causan mayores daños a nuestra salud, o que ponen en riesgo nuestra integridad física, en mayor medida que los atribuidos a las drogas, como por ejemplo, en nuestra alimentación y estilo de vida<sup>14</sup>, que o bien son indiferentes a la actividad estatal, o son gestionadas a través de mecanismos de paternalismo blando, que buscan modificar patrones de conducta en base al convencimiento y la persuasión.

Por supuesto. Está claro que este reconocimiento no significa que una política como la implementada con la marihuana debe ser replicada de manera idéntica con otras sustancias, pero no hay razones para no asegurar a los consumidores de cualesquiera sustancias

---

<sup>13</sup> NINO, Carlos Santiago “Introducción al análisis del Derecho”, 2001, Ariel Derecho, Buenos Aires, pág. 420

<sup>14</sup> BAYCE, Rafael “Los trasfondos del imaginario sobre ‘drogas’: valores culturales, geopolítica, intereses corporativos y hechos mediáticos “ En Aporte Universitario al Debate Nacional sobre Drogas, CSIC, Udelar, 2012 pág 102

psicoactivas información, condiciones y garantías disponibles para tomar las decisiones que entiendan más convenientes a sus intereses.

En este sentido, otro hito fundamental de la ley 19.172, es el reconocimiento de las estrategias de gestión de riesgos y reducción de daños (GRD) como paradigma de abordaje al uso de drogas. De esta manera, las PQUD tienen derecho al acceso a estos mecanismos ya sean proporcionados por el estado, prestadores de salud o la sociedad civil organizada.

Es en este marco que reconozco, entre otros, los siguientes derechos a las PQUD. Derecho a consumir cualquier tipo de drogas en ejercicio de la autonomía personal<sup>15</sup>, derecho al ocio y el placer<sup>16</sup> y al desarrollo del propio plan de vida<sup>17</sup>, a recibir información clara y precisa basada en evidencia científica<sup>18</sup>, a la privacidad e intimidad<sup>19</sup>, a la no discriminación<sup>20</sup>, al acceso a los mecanismos de gestión de riesgos y reducción de daños<sup>21</sup> y a recibir asistencia a la salud en situaciones de consumo problemático<sup>22</sup>.

#### **4.2. Derechos fundamentales.**

Siguiendo a FERRAJOLI, “son «derechos fundamentales» todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a «todos» los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por «derecho subjetivo» cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por «status» la condición de un sujeto,

---

<sup>15</sup> Artículo 10 de la CN.

<sup>16</sup> Art. 7,54 y 72 CN y 24 de la DUDH entre otros.

<sup>17</sup> Art. 10, 53 CN entre otros

<sup>18</sup> Art. 11 ley 18.335 de “pacientes y usuarios de los servicios de salud”, art 1 ley 19.172 entre otros.

<sup>19</sup> art. 7,10, 11, 28, 72 CN entre otros

<sup>20</sup> art. 8 CN, Art. 1,2 y 7 DUDH, Art. 2.1, 4.1, 24.1, 25, 26 PIDCP entre otros.

<sup>21</sup> art. 1, 3, 9 ley 19.172

<sup>22</sup> art. 3 y 9 ley 19172, ley 18335 y 19.529 de salud mental.

prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas”<sup>23</sup>.

El mencionado autor, distingue de manera tajante la categoría de derechos fundamentales de los derechos patrimoniales. Los primeros se reconocen a todas las personas en igual forma y medida, son inclusivos, indisponibles, inalienables, inviolables, intransigibles, personalísimos, horizontales y forman la base del derecho a la igualdad. Los segundos son singulares (ya sean derechos de propiedad o de crédito), disponibles, alienables, negociables, exclusivos, verticales, y constituyen el fundamento de la desigualdad jurídica.

Los derechos fundamentales gozan de la garantía constitucional, lo que implica “su inviolabilidad por parte de las leyes y, al mismo tiempo, en el sometimiento a ellos del legislador.”<sup>24</sup>

En la cuestión de las drogas en el trabajo, los roles se han invertido.

El centro de la discusión, la preocupación dogmática y la reglamentación (muchas veces disfrazada de interés en la salud y seguridad laboral), se centran en los derechos y prerrogativas de una de las partes, el empleador.

Al ponderar los derechos en juego, entre los reconocidos por decreto a empleadores, en caso de vulneración a derechos fundamentales de las personas (trabajadoras), la balanza debe inclinarse a favor de los segundos, y entre varias interpretaciones posibles, debe prevalecer aquella que garantice de manera más eficaz la tutela de los derechos fundamentales. La limitación de derechos sólo es admisible por ley y por razones de interés general.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> FERRAJOLI, Luigi. “Derechos y garantías. La ley del más débil”.Cuarta edición. Editorial Trotta. Madrid.2004. pág. 37

<sup>24</sup> FERRAJOLI, Luigi. “Derechos..”. pág. 113.

<sup>25</sup> Artículo 7 de la CN

#### **4.2.1. Derechos fundamentales laborales. Bloque de constitucionalidad. Derechos laborales específicos e inespecíficos.**

Los derechos fundamentales laborales forman parte de la categoría de los derechos económicos, sociales y culturales. Son producto de reivindicaciones y conquistas históricas con el progresivo reconocimiento en instrumentos internacionales especialmente de Derechos Humanos y también en constituciones nacionales durante el transcurso del siglo XX especialmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) ,Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el preámbulo de la constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y las Convenciones y Recomendaciones de la OIT, llamados también derechos de segunda generación por el momento histórico de su surgimiento.

Estos derechos laborales *específicos* suponen, entre otros, la protección del trabajo<sup>26</sup>, independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador, justa remuneración, limitación de la jornada, descanso semanal, higiene física y moral<sup>27</sup>, promoción de la actividad sindical , huelga <sup>28</sup>, seguridad social<sup>29</sup>.

La doctrina laboralista desarrolló y se valió especialmente de la idea del bloque de constitucionalidad de los DDHH.

Estos Derechos como explica BARBAGELATA “no son solamente los que constan o se desprenden de la parte dispositiva de la Constitución y de su Preámbulo, cuando lo tienen, sino que se suman a ellos, los que constan o se desprenden de instrumentos internacionales y aún de las doctrinas generalmente admitidas en un régimen democrático de derecho”<sup>30</sup>. Esta

---

<sup>26</sup> art. 7 y 53 CN

<sup>27</sup> art. 54 CN

<sup>28</sup> art. 57 CN

<sup>29</sup> art. 67 CN

<sup>30</sup> BARBAGELATA, Hector-Hugo “el particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales”, Segunda edición actualizada y ampliada, FCU. Montevideo 2009, Pág. 135

incorporación se realiza mediante diferentes mecanismos según los países y “como resultado de tal operación, las disposiciones y principios de los instrumentos internacionales(...) se incorporan plenamente al ordenamiento nacional y en la mayoría de los casos, se les reconoce superlegalidad, expresamente o como consecuencia de su naturaleza”.

Se encuentran plenamente reconocidos a quien se encuentre en relación de trabajo y oponibles no sólo contra la administración y el Estado (verticalidad), sino también resultan aplicables en conflictos individuales (horizontalidad).

Pero sumado a estos derechos laborales específicos, se ha desarrollado en concepto de derechos laborales *inespecíficos*. Estos son la proyección en el trabajo de los derechos fundamentales cuyo contenido no es específicamente laboral, y que ampliaron notablemente el elenco de protección a las personas que trabajan. Los derechos fundamentales de las personas, en el marco del trabajo, adquieren un tinte y dimensión laboral especial.

No se trata de categorías opuestas, tampoco una tiene jerarquía sobre la otra. Son categorías complementarias que conforman el estatuto de protección del trabajador por el derecho del trabajo.

En el tema que nos ocupa, cobran especial relevancia los siguientes derechos inespecíficos.

#### **4.2.1.1. Dignidad e integridad moral y psíquica.**

Reconocido desde el art. 1 de la DUDH<sup>31</sup>, el art. 5.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>32</sup> (CADH) entre otros. Como apunta PANIZZA “Este derecho hace referencia a la necesidad de asegurar un trato digno, adecuado y decoroso al trabajador”<sup>33</sup>. En lo que refiere a la cuestión de las drogas, resulta relevante en temas como la vigilancia y la

---

<sup>31</sup> Art.1 DUDH “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..”

<sup>32</sup> Art. 5.1 CADH “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...”

<sup>33</sup> PANIZZA, Carolina. “Los derechos laborales inespecíficos”, FCU, Montevideo, 2017, pág 32.

revisión personal o de los efectos personales del trabajador, así como la cuestión de los controles de drogas invasivos.

#### **4.2.1.2. Derecho a la intimidad y autonomía personal.**

Se encuentra reconocido en el art 12 de la DUDH<sup>34</sup>, art 17 del PIDCP<sup>35</sup> Y artículo 11 de la CADH<sup>36</sup> entre otros.

Compartimos enteramente con PANIZZA que “la tutela de la vida privada y de la intimidad del trabajador pueden sufrir limitaciones únicamente cuando entren en colisión o concurrencia con otros derechos constitucionales de equivalente rango. (...) la limitación a los derechos fundamentales no puede basarse en derechos como el de libertad de empresa que gozan de una menor protección constitucional”<sup>37</sup>

Tiene relevancia en la cuestión de las drogas, en relación al respeto de la vida privada del trabajador, al ejercicio de su tiempo libre, en relación a la información confidencial sobre datos de salud o eventuales resultados de exámenes, a la inadmisibilidad de los controles para aspirar a un empleo, entre otros.

#### **4.2.1.3 Derecho a la salud.**

El reconocimiento al derecho fundamental a la salud, se encuentra reconocido en el art. 25.1 de la DUDH<sup>38</sup>, art. 12 PIDESC<sup>39</sup> y art.44 de la CN<sup>40</sup> entre otros .

---

<sup>34</sup> art. 12 DUDH “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, ni su familia, ni cualquier entidad, ni de ataques a su honra o su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”

<sup>35</sup> art 17 PIDCP “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación; 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”.

<sup>36</sup> art. 11 CADH “Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad; 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación; 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques...”

<sup>37</sup>PANIZZA, Carolina. “Los derechos...” pág 60

<sup>38</sup>art. 25.1 DUDH Artículo 251. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Repertorio de Recomendaciones prácticas de la OIT sobre “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el Alcohol y las Drogas en el lugar del trabajo”, apunta a que los problemas relacionados con el alcohol y otras drogas deben tratarse como problemas de salud y en consecuencia, tratarse sin discriminación alguna como cualquier otro problema de salud laboral.

El empleador, por ser quien ejerce el poder de gestión y dirección de la empresa, es quien deviene deudor de la seguridad, salud y dignidad en el trabajo, como contraposición al derecho fundamental al trabajo digno.

Esta obligación implica el ejercicio de deberes de protección y de prevención de riesgos y daños en el ámbito laboral. En relación a las drogas, un ambiente de trabajo que provoque o agrave una situación de consumo problemático de sustancias, atentaría contra el derecho a la salud del trabajador. También, el empleo y la seguridad social son elementos positivos para superar vínculos problemáticos con las sustancias.

---

<sup>39</sup>Art. 12 PIDESC “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”

<sup>40</sup>Art. 44 CN “El Estado legislará en todas las cuestiones relacionadas con la salud e higiene públicas, procurando el perfeccionamiento físico, moral y social de todos los habitantes del país.Todos los habitantes tienen el deber de cuidar su salud, así como el de asistirse en caso de enfermedad. El Estado proporcionará gratuitamente los medios de prevención y de asistencia tan sólo a los indigentes o carentes de recursos suficientes.”

#### **4.2.1.4. Derecho a la no discriminación**

Reconocido por los art. 1, 2 y 7 de la DUDH<sup>41</sup> y en múltiples instrumentos, corolario del derecho a la igualdad, muchas veces es objeto de tratamiento específico por motivo o causal discriminatoria.

La causal de discriminación por el estado de salud, como apunta PANIZZA<sup>42</sup>, frecuentemente se manifiesta en el caso de trabajadoras/es afectadas/os por VIH o SIDA, contando con la Recomendación 200 de la OIT específicamente sobre el tema.

En relación a las drogas, la condición de persona usuaria de droga real o presunta como motivo para no acceder a un empleo, trato diferencial, o despido, puede tener una motivación discriminatoria si no se relaciona con problemas en el trabajo o de desempeño. Las mismas conductas del empleador en caso de consumos problemáticos, pueden tener connotación discriminatoria por tratarse de cuestiones de salud.

#### **4.3. Abordaje de gestión de riesgos y reducción de daños asociados a las drogas**

Los abordajes de GRD son un marco de actuación en relación a las drogas. Para la OMS la reducción de daños “describe las políticas o los programas que se centran directamente en reducir los daños derivados del consumo de alcohol o drogas”<sup>43</sup>. Estos programas y prácticas “apuntan a reducir los daños asociados con el uso de drogas

---

<sup>41</sup> DUDH Art1 Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

art 7 Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

<sup>42</sup>PANIZZA, Carolina. “Los derechos...”, pág 146 y ss.

<sup>43</sup>OMS. Glosario de términos de alcohol y drogas. 1994. Disponible en: [https://www.who.int/substance\\_abuse/terminology/lexicon\\_alcohol\\_drugs\\_spanish.pdf](https://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf) (visitado 19/12/2019)

psicoactivas en personas que no pueden o no quieren dejar de usarlas. Las características definitorias son el enfoque en la prevención de daño, en lugar de la prevención del consumo de drogas en sí, y el enfoque en las personas que continúan consumiendo drogas”<sup>44</sup>. En relación al riesgo, PERE MARTINEZ y PALLARES señalan que “cuando una persona consume drogas lo hace, en principio, para obtener un placer. La dosis, la potencia/toxicidad, la frecuencia, la dificultad en el acceso, la preparación del consumo (higiénico o no), la vía de administración, el policonsumo, los cuidados posteriores, el estado físico y psíquico y el contexto de consumo son los factores que hacen variar el nivel de riesgo cuando se busca el placer(...). Los daños son las consecuencias negativas, sea en el ámbito personal, familiar o comunitario. (...). Se reducen los riesgos para que no aparezca un daño, y se evita el daño reduciendo los riesgos. Dos caras de la misma moneda.”<sup>45</sup>

La GRD se basa en el respeto a las personas y por ende, respeta la decisión del sujeto de usar drogas como una elección personal que no es cuestionable. Entiende que es normal e inevitable el consumo de sustancias psicoactivas en cualquier sociedad y por lo tanto, centra sus intervenciones en los riesgos y daños asociados a estas. Sin aspirar a un mundo libre de drogas o a la abstinencia como meta única; considera a esta última como posibilidad si la PQUD así lo desea. En algunos casos puede orientarse a reducir el nivel de uso, en otros a modificar la forma de uso y/o a modificar otras conductas vinculadas al consumo de drogas.

Para terminar, los abordajes que reivindican la maximización de los placeres y la minimización de los efectos negativos (gestión de placeres y riesgos), resulta especialmente útil para nuestro abordaje. El trabajo para la mayoría de las personas es una obligación y lo opuesto al placer. Reivindicar el placer como motivo central de los consumos de drogas

---

<sup>44</sup>Harm reduction International. What is harm reduction? <https://www.hri.global/what-is-harm-reduction> (visitado 19/12/2019) traducción nuestra.

<sup>45</sup> PERE MARTINEZ, David. PALLÀRES GOMEZ, Joan (editores). “De riesgos y placeres Manual para entender las drogas”. Editorial Milenio. Lleida. 2013. Introducción pág 28

implica necesariamente desalentar sus usos laborales.

En definitiva, promueve una concepción de usuaria/o de drogas responsable, que se refleja como expresa VITALE MARIÑO en una ética del cuidado de sí como ética de la libertad<sup>46</sup>.

### **5. La ley 19.172 de Regulación y control del mercado de cannabis y los decretos reglamentarios sobre drogas en el trabajo.**

La ley 19.172 no reguló expresamente la cuestión de las drogas y en particular del cannabis en el trabajo.

Sin embargo, varios artículos tienen incidencia directa en la materia.

El art. 13 extiende al cannabis de uso recreativo las prohibiciones de fumar o mantener encendido en determinados lugares previstas para el tabaco en la ley 18.256, mencionando expresamente los espacios cerrados lugares de trabajo.

También establece la prohibición de conducir vehículos con concentraciones de THC mayores a la establecida en la reglamentación<sup>47</sup>, así como extiende las sanciones previstas para su incumplimiento en la ley 18.191 de tránsito y seguridad vial. Naturalmente, esta disposición incide al trabajo en el transporte en general y tareas que impliquen la conducción de vehículos.

#### **5.1. El decreto 120/014.**

El decreto 120/014 reglamento con carácter general la ley 19.172.

---

<sup>46</sup> VITALE MARIÑO, Augusto. “Políticas de drogas en la regulación en la sociedad del riesgo” en “La regulación del cannabis en Uruguay” Adrián GUTIERREZ (dir). primera edición. FCU. 2016. pág.15

<sup>47</sup> El decreto 120/014 establece que “Se considera que la capacidad se encuentra afectada cuando se detecte la presencia de THC en el organismo” por lo que la referencia a concentraciones carece de sentido.

Compartimos la visión que valora negativamente este decreto en términos generales, que excede su vocación reglamentaria y limita e interpreta la ley 19.172 en forma de cortapisa y restrictiva<sup>48</sup>.

En lo que nos ocupa, el art. 40 reitera y detalla la prohibición de fumar y mantener encendidos productos de cannabis en determinados lugares entre ellos los laborales. Lo mismo en relación a la conducción de vehículos en el artículo 41.

Finalmente, el hoy derogado artículo 42 regulaba cuestiones sobre el consumo de cannabis en ocasión de trabajo.

En primer lugar, establecía la prohibición de consumo de cannabis en general en la jornada de trabajo y cuando el trabajador se encuentra a la orden del empleador, así como también concurrir a trabajar bajo los efectos del cannabis psicoactivo.

En segundo lugar, remite a las comisiones bipartitas de salud y seguridad laboral (CBSSL) la implementación de controles aleatorios, no invasivos y de carácter preventivo de consumo de cannabis.

En tercer lugar, disponía la posibilidad de los mismos controles por el empleador previa comunicación a la CBSSL u organización sindical de base,”respecto de aquéllos trabajadores que al ingreso o durante la jornada de trabajo tengan notoriamente afectada su capacidad para la realización de sus tareas, debido al consumo previo de cannabis psicoactivo”.

Para el caso de detectarse un resultado positivo, se preveía la suspensión de las tareas y en caso de disponerse por el empleador, el retiro del lugar de trabajo. Posteriormente, la CBSSL podría derivar al trabajador a mecanismos de prevención de drogas en el ámbito laboral, según los protocolos previamente establecidos.

---

<sup>48</sup> Por todos, SILVA FORNÉ, Diego “Drogas y derecho penal en el Uruguay” FCU. Montevideo. 2016. pág 372-374.

Finalmente, se establecía la posibilidad de que el trabajador afectado pudiera solicitar un examen ratificatorio para determinar si se trató de un falso positivo, a su costo.

### **5.1.2. El motivo de la controversia**

Este artículo fue duramente cuestionado por las gremiales empresariales y parte de la doctrina laboralista.

La razón principal fue la limitación de la potestad sancionatoria, en tanto establecía que no procedía “la aplicación de sanciones disciplinarias si el trabajador no hubiere incurrido en la comisión de alguna otra falta concreta sancionable derivada de las obligaciones que emergen del contrato de trabajo, motivada o no por el consumo problemático de cannabis”.

En cambio, el decreto 125/014<sup>49</sup> que aprobó el reglamento de seguridad e higiene de la industria de la construcción, en su art. 6, establece la prohibición de despacho e ingesta de cualquier droga y alcohol en la obra, y prevé la posibilidad de controlar con métodos de detección el consumo. Para los casos de resultado positivo, la consecuencia es el retiro de la obra y sí establece expresamente la posibilidad de aplicar sanciones.

Es decir, que el solo hecho de producirse un resultado positivo no era motivo fundado para la aplicación de sanciones.

Para empezar, comparto con GOLDSTEIN (en apreciación también aplicable al decreto 128/016) que “los decretos mencionados en primer término<sup>50</sup>, son ilegales desde el punto de vista formal. En efecto, si dichos actos administrativos limitan o restringen derechos

---

<sup>49</sup> promulgado el 07/05/2014, al día siguiente del 120/014

<sup>50</sup> se refiere a los decretos 120/014 y 125/014.

reconocidos directa o implícitamente por la Constitución, su restricción debe obedecer a razones de interés general, establecidas por ley”<sup>51</sup>.

Por otra parte, este artículo sólo resultaba aplicable al caso del cannabis, quedando por fuera el uso de otras sustancias.

En cuanto a la valoración por la doctrina de este artículo, entiendo que se sobredimensionó el problema y las críticas resultan injustificadas.

En primer lugar, la situación de consumo de cannabis en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral resulta una conducta pasible de sanción. Lo que no compartimos, es que la consecuencia tenga que ser la más gravosa, el despido por notoria mala conducta (NMC)<sup>52</sup>. Deberá valorarse esta conducta según las circunstancias del caso concreto (entre otras cuestiones, conducta previa del trabajador, riesgos para sí o terceros de la tarea desempeñada, antecedentes en la empresa de casos similares). Conforme a esta interpretación, la limitación a la potestad sancionatoria se aplicaba a los casos de consumo previo al inicio de la jornada laboral.

En segundo lugar, para actividades potencialmente peligrosas para la persona, otros trabajadores o terceros, la detección de estar trabajando bajo los efectos de cannabis, implica

---

<sup>51</sup> GOLDSTEIN, Eduardo. “Técnicas de detección de drogas y derechos fundamentales” en A.A.V.V. “XXV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, AUDTTSS, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2014. Pág. 71

<sup>52</sup> En opinión que compartimos sobre el decreto 128/016 pero enteramente trasladables al caso “A la hora de sancionar este tipo de conductas debe el empleador observar la debida proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción a aplicar, considerando la actividad que el trabajador realiza, valorando también sus antecedentes, pudiendo configurar notoria mala conducta cuando las circunstancias de la falta así lo ameriten o si se da la reiteración de inconductas de cualquier clase- no necesariamente de consumo de drogas todas ellas- que consideradas en su conjunto configuran la misma”.PIREZ LEDESMA, Alejandra. “Consumo y tenencia de drogas en el ámbito laboral” en REVISTA DE DERECHO LABORAL. N° 272 Tomo LXI, FCU, octubre-diciembre 2018.. pág 769

Por otra parte, RIVAS señala que la corriente jurisprudencial posterior a la sentencia 311/2013 de fecha 20/11/2013 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1ER Turno, que trata la cuestión de las drogas como asunto de salud “el tomar el consumo como causa de notoria mala conducta genera estigmatización laboral, dificultades de reinserción, y agrede la dignidad del trabajador”RIVAS, Ana Gabriela “Alcohol, drogas y mala conducta. Una mirada a la jurisprudencia nacional”. En REVISTA DE DERECHO LABORAL. Tomo LIX N° 264.FCU. Octubre-diciembre 2016 pág 796.

el incumplimiento del trabajador en realizar la tarea con la debida diligencia, así como la obligación de no aumentar los riesgos inherentes a la actividad. El ejemplo natural es la conducción de vehículos. Esta conclusión es coherente como vimos con la regulación prevista en el decreto 125/014 para la construcción, sector en el que se realizan actividades de riesgo.

En tercer lugar, para el caso de actividades no riesgosas, las situaciones problemáticas pueden derivarse en hipótesis de baja productividad, llegadas tarde, problemas de relacionamiento, errores, etc. En estos casos, estas circunstancias por sí solas, habilitan el ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador desde observaciones verbales, amonestaciones, suspensiones aplicadas progresivamente, hasta el despido por NMC, según los casos.

Por último, si no hay incumplimientos, ni se trata de actividades de riesgo, y el trabajador cumple satisfactoriamente con sus obligaciones laborales, en el supuesto de resultado positivo en test aleatorio ¿Qué sentido tiene la aplicación de sanciones? Para este caso y según la situación en concreto, deberán tomarse las medidas correspondientes de apoyo a la persona en caso de que lo requiera. Por otra parte, como veremos más adelante, entiendo que los dispositivos de detección no otorgan garantías para determinar cuando se está “bajo los efectos” del cannabis (y otras drogas).

## **5.2. El decreto 128/016**

Tras los cuestionamientos, se sanciona el decreto 128/016 que establece el procedimiento general ante el consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en ocasión del trabajo y deroga el artículo 42 del decreto 120/014.

### 5.2.1. Prohibición de consumo y tenencia de drogas

El art. 2, establece la prohibición del consumo e incorpora también la prohibición de tenencia de drogas o alcohol durante la jornada de trabajo, en los lugares o en ocasión del mismo.

En relación a la tenencia de drogas, es necesario insistir en que el consumo de drogas y las actividades teleológicamente vinculadas al consumo (entre ellas la tenencia) se encuentran dentro de los márgenes de la licitud. Sin importar de qué droga o cantidad se trate, el destino de la sustancia es lo que marca la diferencia entre la licitud y las hipótesis delictivas.

En este sentido, una interpretación racional del mencionado artículo, debe partir de la idea de que la tenencia que se encuentra prohibida (y en consecuencia resulta sancionable) es aquella con la finalidad de consumo durante la jornada de trabajo, o en relación a alguna hipótesis delictiva (por ejemplo de comercialización en el lugar de trabajo)<sup>53</sup>.

En consecuencia, la tenencia entre los efectos personales y en los lugares para guardarlos durante la jornada (lockers, mochilas, bolsos) que no tenga las finalidades anteriores (por ejemplo, para consumir luego de finalizada la jornada laboral) no constituyen falta.

---

<sup>53</sup> En similar sentido HARGAIN, Camila. “Análisis del Decreto N° 128/016 sobre control de consumo de drogas en el ámbito laboral” en REVISTA DERECHO DEL TRABAJO. Número 12. Año IV. 2016. pág. 115.

En contra, PIRIZ LEDESMA, Alejandra. “Consumo y tenencia de drogas en el ámbito laboral” en REVISTA DE DERECHO LABORAL. N° 272 Tomo LXI, FCU, octubre-diciembre 2018. pág. 760 que expresa “Si bien algunos autores señalan que la única tenencia prohibida es la tenencia con ánimo de consumo en tanto el decreto no hace diferencias considero tampoco debe hacerlas el intérprete. Nótese además que esta interpretación parcelada de la norma excluiría de la prohibición normativa la tenencia con ánimo de lucro” No compartimos esta afirmación, en tanto vulnera derechos fundamentales de trabajadores, por otra parte, la tenencia con fines de comercialización es una actividad ilícita, que cometida en los lugares de trabajo pacíficamente es entendida como falta grave.

Por otra parte, esta cuestión se vincula con los derechos a la privacidad e intimidad del trabajador, y a los límites en cuanto al registro personal o de los efectos personales por parte del empleador.

### **5.2.2. La negociación bipartita en los ámbitos de seguridad y salud laboral.**

Se establece que los ámbitos de seguridad y salud bipartitos son los espacios para acordar los procedimientos, protocolos, y pautas para la detección de consumos de drogas en el trabajo y sus consecuencias, así como las actividades tendientes de prevención.

Los ámbitos de seguridad y salud laboral bipartitos son los mecanismos por naturaleza para tratar este asunto<sup>54</sup>, y permiten adoptar soluciones flexibles y que se adapten a cada sector de actividad y tareas. En este sentido, no serán iguales las condiciones y necesidades de actividades como por ejemplo el transporte de personas, intermediación financiera, la industria farmacéutica, o creativos en empresas de publicidad.

De esta manera, actividades que suponen mayores riesgos y peligros para la integridad y la salud de trabajadores y/o terceros y actividades insalubres tendrán necesidades y consecuencias específicas en atención a los bienes jurídicos en juego.

También, posibilita soluciones diferenciales para el caso de que la propia actividad, el lugar de trabajo, o la forma en la que se desarrolla (como por ejemplo, tareas de alta complejidad, estrés, trabajos precarios, trabajo nocturno) promueva o agrave situaciones de consumo problemático de sustancias.

La participación de la organización sindical, otorga garantías a las trabajadoras/es en el procedimiento.

---

<sup>54</sup>Se comparte plenamente con IGLESIAS MERRONE la importancia de “reivindicar el rol de la negociación colectiva como vía de abordaje de la problemática derivada del consumo de alcohol y drogas y su incidencia en el trabajo, delineando aspectos generales en el sector que se trate, previene un régimen más riguroso en aquellos en que los efectos de la ingesta impacten en mayor medida en la actividad y en especial en la seguridad, tanto del trabajador como de terceros”. IGLESIAS MERRONE, Leticia. “Alcohol y drogas en el trabajo. Parámetros acordados en la negociación colectiva a nivel de los Consejos de Salarios” en “Tendencias actuales de la negociación colectiva en los consejos de salarios” Mangarelli, Cristina (coord), FCU, Montevideo, 2018 pág. 38.

El decreto 291/007<sup>55</sup>, reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 Sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquiera actividad. Se trata de la norma fundamental de seguridad laboral, que establece el piso mínimo de protección.

Para el caso de que este ámbito bipartito no esté conformado o no se logren acuerdos, el decreto 128/016 establece que la Inspección General del Trabajo fiscalizará que las disposiciones sobre drogas unilaterales de la empresa cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento.

### **5.2.3. Procedimiento general de control de drogas en ocasión del trabajo (art. 7).**

Se establece la potestad de realizar controles de detección a trabajadores que “presenten indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieran corresponderse a efectos del consumo”. A diferencia del decreto 120/014, no se regulan los controles aleatorios de despistaje<sup>56</sup>.

El mismo se realizará por métodos no invasivos aprobados por la autoridad sanitaria<sup>57</sup>.

El trabajador tiene derecho a negarse a la realización de la prueba. En este caso, no podrá reintegrarse hasta tanto certifique estar en condiciones. La doctrina entiende que para acreditar estar en condiciones de reintegrarse debe presentarse certificado médico o resultado de examen negativo.

---

<sup>55</sup> Promulgado el 13/08/2007 y actualizado por decreto 244/016 de 01/08/2016.

<sup>56</sup> Sin perjuicio de que los protocolos particulares generalmente los establecen, entre otros, Grupo N° 08, sub grupo N° 01, “Diques, varaderos, astilleros y talleres navales”, Grupo N° 13, Subgrupo N° 11 “Servicios logísticos”, lit A) “Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas”, y C) “Almacenamiento y depósito para terceros” Bipartitos Grupo N° 18, subgrupo 04 “TV abierta y por abonados y sus ediciones periodísticas digitales” Capítulo “TV para abonados de Montevideo”, Protocolo Comisión Tripartita de la Industria química. También en el reciente Protocolo de Actuación para funcionarios de Presidencia de la República, disponible en línea [https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2019/resoluciones/11/presidencia\\_3846.pdf](https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2019/resoluciones/11/presidencia_3846.pdf) (visto el 29/12/2019)

<sup>57</sup> Para el caso del Cannabis el IRCCA (ver nota 60) establece los requisitos y son aprobados por el MSP, pero ¿qué sucede con las otras sustancias? También la situación de las nuevas sustancias psicoactivas y drogas de diseño plantean interrogantes.

En caso de resultado positivo, “se suspenderá la jornada laboral del trabajador involucrado y el personal de salud actuante emitirá un informe firmado, indicando los datos del examinado, procedimiento practicado, resultado de la prueba y recomendaciones derivadas del resultado”. El informe original es entregado al trabajador, y se remite copia a la CBSSL, quien debe actuar con la debida reserva y confidencialidad<sup>58</sup>.

Para un segundo resultado positivo, la CBSSL deberá orientar al trabajador a los servicios de salud para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación, *sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder*, reservando la tan reclamada potestad sancionatoria del empleador.

Finalmente, se establece el derecho del trabajador de solicitar una prueba confirmatoria, en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína. En caso de resultar positivo, será a su costo<sup>59</sup>.

Por lo que se dirá a continuación sobre los dispositivos de detección de drogas, para que el procedimiento tenga coherencia, es fundamental la constatación de los “indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieran corresponderse a efectos del consumo”. Esta circunstancia tiene que ser evidente, notoria, que no deje lugar a dudas, y no tratarse de meras sospechas o suspicacias. Para mayor garantía, no debería quedar librada únicamente al criterio del empleador, sino ser reconocida por los encargados de seguridad y salud, y compañeros de trabajo. Estos indicadores conductuales deben estar relacionados en particular con la tarea a desempeñar.

En la interpretación que proponemos, sólo la constatación fehaciente de estos indicadores y la prueba objetiva de detección del consumo, juntas, podrían llegar a establecer

---

<sup>58</sup> Se trata de datos especialmente protegidos al amparo de la categoría de información sensible de la ley 18.331 de protección de datos personales.

<sup>59</sup> Entiendo que este derecho debe extenderse a cualquier sustancia en aplicación del principio de igualdad.

que un trabajador se encuentra “bajo los efectos del consumo” y desplegar las consecuencias previstas normativamente.

#### **5.2.4 Los límites y dificultades analíticas de los mecanismos de detección de drogas. ¿Cuándo se está “bajo los efectos” de una droga?**

El decreto establece (art. 6 lit. b) que los protocolos que se celebren a su amparo deberán establecer “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”.

Según Resolución N° 13/2018 del directorio del IRCCA, para el cannabis “los dispositivos de detección en saliva de delta 9 THC, deberán contar un límite de corte de 15ng/mL (cut-off), asegurando que a este límite de corte al menos el 90% obtenga un resultado positivo, y que sobre una muestra negativa de saliva, el 100% de los dispositivos obtenga un resultado negativo”<sup>60</sup>.

Los dispositivos de detección de consumo no invasivo disponibles actualmente no permiten establecer cuando una persona se encuentra “bajo los efectos de una sustancia psicoactiva”. Estos dispositivos (y los que detectan múltiples sustancias), otorgan un resultado cualitativo de **presencia o ausencia** de determinada sustancia en una muestra, con carácter preliminar y no concluyente (posibilidad de falsos positivos/negativos). Esto es distinto a determinar si una persona se encuentra “bajo los efectos de una sustancia psicoactiva”<sup>61</sup>.

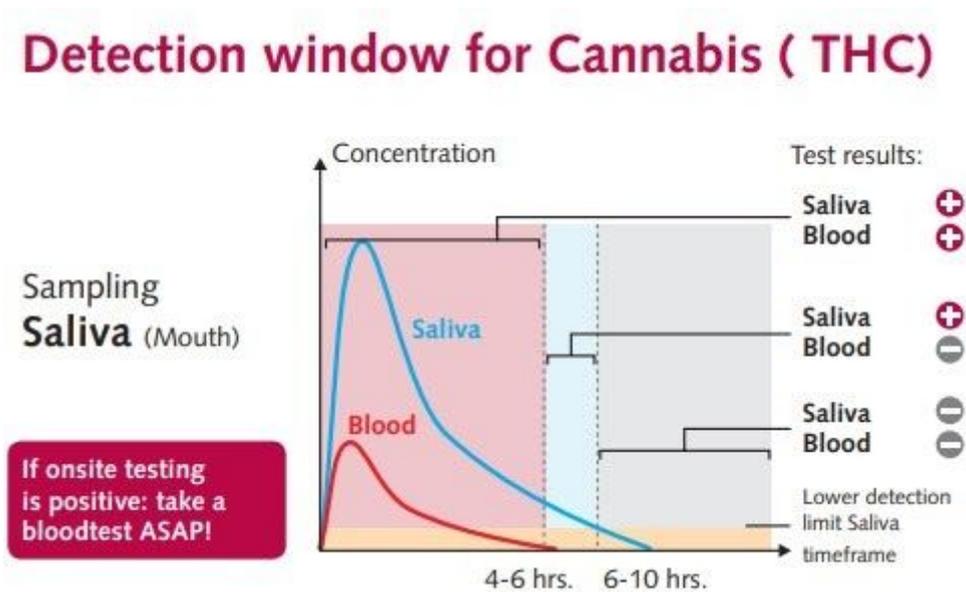
---

<sup>60</sup> Que modificó la resolución N°19/2014 del directorio del IRCCA, disminuyendo los valores de corte.

<sup>61</sup>“la baja especificidad que este tipo de análisis presenta debido a la alta sensibilidad requerida. Es muy frecuente la aparición de falsos positivos debido a las reacciones cruzadas que producen compuestos de estructura similar(...)Un resultado POSITIVO indica que se detecta la droga y/o sus metabolitos por encima de una concentración conocida, y un resultado NEGATIVO indica que la cantidad de sustancia o de sus metabolitos presentes en el material de muestra enviado se encuentra por debajo de una concentración conocida. Por lo tanto, un resultado POSITIVO o NEGATIVO no nos permite asegurar que una persona ha estado en contacto o no con una droga; dado que hay muchas variantes y limitaciones” en COMISIÓN DE MONITORIZACIÓN DE FÁRMACOS Y TOXICOLOGÍA CLÍNICA DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE

Los efectos de una droga, dependen de factores tales como el tipo de sustancia que se trate, dosis, vía de administración, pureza y presencia o no de adulterantes, características personales (edad, peso, sexo, metabolismo), frecuencia, policonsumo, y también de las circunstancias sociales y de lugar (*set and setting*). El tiempo y la intensidad de los efectos también dependerá de estas variables<sup>62</sup>.

Por otra parte, para el interés en cuestiones laborales, debió establecerse claramente la **ventana de detección**, que implica el margen temporal de un resultado positivo desde el consumo hasta que se aplica la muestra.



Fuente: Dispositivo DrugWipe® Saliva Test pocketguide<sup>63</sup>

En materia laboral, solo mecanismos con ventanas de detección que no superen en varias horas los efectos promedios de la sustancia en cuestión, serán compatibles con el

QUÍMICA CLÍNICA Y PATOLOGÍA MOLECULAR. “Importancia del laboratorio clínico en el análisis de drogas de abuso?”. Educación continuada en el laboratorio clínico. Sociedad Española de Medicina de Laboratorio. Ed Cont Lab Clín; 16. 2013. pág 111

<sup>62</sup>ESCOHOTADO señala por ejemplo que la duración de los efectos de la marihuana es variable, “comienza a los pocos minutos de fumar, y alcanza su zenit a la media hora” desvaneciéndose hasta una o dos horas después del consumo. ESCOHOTADO, Antonio. “Aprendiendo de las drogas. Usos y abusos, prejuicios y desafíos”. Decimoquinta edición. Anagrama. Barcelona. 2015. pág 182

<sup>63</sup>Disponible en línea. [https://www.securetec.net/wp-content/uploads/2018/08/Drogen\\_Oberflaechentest\\_Pocket\\_Guide\\_70512\\_v02\\_EN\\_120425.pdf](https://www.securetec.net/wp-content/uploads/2018/08/Drogen_Oberflaechentest_Pocket_Guide_70512_v02_EN_120425.pdf) (visto el 20/12/2019)

respeto a la vida extra laboral del trabajador, su autonomía, dignidad y privacidad, todos derechos fundamentales con garantía constitucional. Quedan descartados los controles de orina, sudor, y capilares pues su ventana de detección tiene amplitud de días e inclusive años para el cabello. Los controles en sangre que tienen una ventana de detección más limitada, se descartan por invasivos<sup>64</sup>.

Los test de saliva que son aplicados actualmente porque detectan el consumo reciente y no son invasivos, tampoco garantizan los derechos de los trabajadores.

## ORAL FLUID

The shortest window of detection is found with oral fluid.

Drug	Detection Window
Cocaine	up to 24 hours
Benzodiazepines	up to 24 hours
Cannabinoids (THC)	up to 24 hours
Methamphetamines	up to 24 hours
Opiates	up to 1-2 days
Morphine	up to 24 hours
Codeine	up to 1-2 days
Amphetamine	up to 1-2 days
Buprenorphine	up to 1-2 days
Ketamine	up to 1-2 days
Methadone	up to 1-2 days

Fuente: Web Laboratorio Abbott. dispositivos Alere<sup>TM65</sup>

<sup>64</sup>GOLDSTEIN, Eduardo. “Técnicas de detección...”. En relación a la orina GIUZIO señala que “un resultado positivo en la orina no indica necesariamente un consumo reciente; en el caso del consumo de cannabis, el THC ácido carboxílico, que es el metabolito principal utilizado para la detección, puede ser encontrado en la orina incluso después de varias semanas. La orina puede contener carboxi-THC de 7 a 10 días después de un consumo moderado o escaso, y hasta 6 semanas después de un consumo elevado” GIUZIO, Graciela. “La regulación del consumo de la droga, el alcohol, y el tabaco en el lugar del trabajo” en REVISTA DE DERECHO LABORAL. N° 258 Tomo LVIII, FCU, abril-junio 2015. Pág. 240.

<sup>65</sup> Disponible en línea

<https://www.aleretoxiology.co.uk/en/home/support/testing-explained/windows-of-detection.html> (visto 20/12/2019)

**TABLE 3. Typical Detection Times of Drugs of Abuse in Oral Fluid**

Drug	Dose (mg)	Analyte	Cutoff (ng/mL)	Detection Time (hours)	Reference
Amphetamine	PO	Amphetamine	10	20–50	12
Methamphetamine	10/SR PO	Methamphetamine	2.5	24	15
MDMA	100/PO	MDMA	126	24	17
Cannabis	20–25/SM	THC	0.5	34	24
Cocaine	25–42	Cocaine	1	5–12	38
	IV/IN/SM	Benzoyllecgonine	1	12–24	
Heroin	20/IV	6-Acetylmorphine	1	0.5–8	7
Morphine	20/IM	Morphine	1	12–24	
GHB	4680/PO	GHB	4000	5	54

SR, sustained release; PO, oral intake; SM, smoked; IV, intravenous; IN, intranasal; IM, intramuscular.

*Fuente: Verstraete, AG. Detection times of drugs of abuse in blood, urine, and oral fluid. Ther Drug Monit. 2004;202.<sup>66</sup>*

En efecto.

La ventana de detección según múltiples factores puede ser de 10 horas, 12 y hasta más de 24 horas. VERSTRAETE señala que la dosis, modo de administración, pH, y el metabolismo influyen en el período de detección<sup>67</sup>.

Entiendo que un resultado positivo luego de 12 horas del consumo (por ejemplo la noche anterior) resulta una intromisión en la vida personal del trabajador y una vulneración de sus derechos fundamentales, y por lo tanto, las consecuencias negativas de este procedimiento cuando no esté vinculado con “indicadores de estar bajo los efectos” o problemas en el desempeño de la tarea, son ilegítimas (especialmente cuando el protocolo establece controles aleatorios).

Además de los casos donde el test es consecuencia de los “indicadores conductuales” ¿En qué situaciones pueden ser útiles estos mecanismos?

Podría resultar válido para aquellos casos de trabajadores en guardia de retén o a la orden y durante el periodo en el que estén de guardia, pues en estos casos la ventana de

<sup>66</sup>VERSTRAETE, Alain “Detection times of drugs of abuse in blood, urine, and oral fluid. Ther Drug Monit. Volume 26, Number 2, Abril 2004 Disponible en línea, [https://www.transmedco.com/mm5/media/drug\\_detection\\_times\\_urine\\_saliva\\_blood.pdf](https://www.transmedco.com/mm5/media/drug_detection_times_urine_saliva_blood.pdf)

<sup>67</sup> VERSTRAETE, Alain “Detection times...”pág. 200

detección si coincide temporalmente con el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Otra situación particular, es la de trabajadores cuyo estatuto les prohíbe la ingesta de determinadas sustancias, el caso paradigmático es el de los deportistas profesionales.

Finalmente, para tareas que impliquen la conducción de vehículos, en tanto la normativa vial aplicable supone el uso de dispositivos de detección de cannabis y otras drogas similares, el resultado positivo en un test aleatorio (no relacionado con los “indicadores conductuales”) impedirá el inicio de la actividad, independientemente de que se trate de una falta o que la persona se encuentre efectivamente “bajo los efectos de drogas”<sup>68</sup>. Insisto. El resultado positivo del test de despistaje puede detectar presencia o ausencia en determinada muestra. Por sí solo, no es suficiente para acreditar un incumplimiento, si no está acompañado de indicadores conductuales o de otras faltas laborales<sup>69</sup>.

#### **5.2.4.1. Controles de consumo de drogas para aspirar a un empleo.**

Son incompatibles con los derechos fundamentales a la autonomía personal, dignidad, no discriminación, a la protección del empleo, privacidad e intimidad de las personas, y por lo tanto inconstitucionales<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup>Como expresa ROMANO MARTINEZ “Fuera de la empresa y del tiempo de trabajo, las limitaciones a tales conductas del trabajador sólo pueden ser atendidas en la eventualidad de que se demostrara que hay riesgo para la seguridad de las personas y bienes, en caso que el trabajador se presente a trabajar luego de haber ingerido bebidas alcohólicas o haber consumido drogas. Así se comprende que el empleador determine la realización de pruebas de alcohol a conductores de vehículos de transporte colectivo antes de iniciar la actividad, impidiendo que un conductor alcoholizado preste servicios que puedan causar daños a los usuarios y a terceros.” ROMANO MARTINEZ, “Parecer de Pedro. Consumo de alcohol y drogas en el ambiente laboral”. traducción de Mario Garmendia. en REVISTA DERECHO DEL TRABAJO. Número 12. Año IV. 2016. pág 262.

<sup>69</sup> Esta situación es especialmente delicada, pues para el sector de transporte de personas se prevé el despido por notoria mala conducta en caso de resultado positivo en test de detección de drogas en la negociación colectiva conforme IGLESIAS MERRONE, Leticia. “Alcohol y drogas...”. Para este caso, debería informarse claramente las especificaciones de los dispositivos utilizados (especialmente los periodo ventana) para garantía de todas las partes.

<sup>70</sup> En similar sentido comentando la legislación de Portugal, ROMANO MARTINEZ, Parecer de Pedro. “Consumo de alcohol...”pág 262.

El empleador sólo está facultado a solicitar aquellos certificados médicos establecidos en la legislación como el control de salud (anterior carné de salud) así como cuando condiciones objetivas de la tarea a desempeñar impliquen ciertas aptitudes, como por ejemplo determinada estatura.

Otras condicionantes (algunas expresamente prohibidas como test de embarazo, VIH) resultan ilegítimas.

### **5.2.5 Valoración general.**

El consumo de drogas en ocasión del trabajo se encuentra prohibido. Esta prohibición va dirigida a trabajadores (incluido el personal de dirección) pero también a empleadores, en el sentido de no fomentar ambientes laborales que promuevan o agraven situaciones de consumo.

La tenencia de drogas en el trabajo se encuentra prohibida cuando tiene la finalidad de consumo durante el trabajo o vinculada a hipótesis delictivas como la comercialización.

Para el procedimiento general de detección en situaciones concretas, resulta fundamental que los “indicadores conductuales” de no encontrarse apto para el desarrollo de la tarea resulten evidentes, notorios, y en lo posible observable por otras personas además del empleador. Estas circunstancias sumado a un test positivo habilita las consecuencias previstas en el decreto.

Los test de detección en saliva disponibles, no miden “si el trabajador se encuentra o no bajo los efectos del consumo” como pide la norma. El periodo de ventana depende de múltiples factores y puede extenderse por más de 12 horas, suponen una intromisión ilegítima a derechos fundamentales de trabajadores. Estas circunstancias deben ser explicitadas en los informes y previamente en los protocolos de actuación, para garantía de las partes.

## **6. Una propuesta. Gestión de riesgos y reducción de daños asociados a las drogas en el lugar de trabajo.**

Después de este recorrido, propongo la siguiente conclusión: En relación a las drogas en ocasión del trabajo, el foco debe centrarse en la aptitud e idoneidad de la persona para realizar la tarea en el momento determinado. Si por cualquier motivo la trabajadora/or se encuentra en un estado de perturbación, alteración o malestar para emprender la tarea en riesgo a su salud e integridad o la de terceros, deberá cesar toda actividad hasta que se recupere.

Los mecanismos de detección de drogas admisibles no ofrecen garantías para las partes. Sus límites y posibilidades son insuficientes.

Los recursos humanos y materiales deberían centrarse en la reducción de los riesgos y daños asociados con el uso de drogas y el trabajo, en el marco general de prevención de riesgos laborales.

Las pruebas de aptitud para el ejercicio de determinada actividad, resultan un mecanismo posible y efectivo en este sentido. Las test de capacidades perceptivo motrices, son una alternativa viable, económica, y respetuosa de los derechos fundamentales. También desde la promoción sindical, concientizando en el cuidado mutuo y reivindicando la lógica de la compañera/o.

Es necesario distinguir entre actividades laborales que implican situaciones de riesgo para el trabajador (por ejemplo trabajo en altura, con materiales tóxicos, conducción de vehículos) que son potencialmente peligrosas de manera inminente para terceros, de aquellas tareas que no tienen estos riesgos, como el trabajo en oficina.

Vimos como la doctrina laboralista y la jurisprudencia se vale de la categoría de derechos fundamentales inespecíficos, para que como dice DUARTE “el trabajador no deje

sus derechos , en general, en la puerta del establecimiento”<sup>71</sup>. Esta irradiación de los derechos fundamentales a la relación de trabajo amplió notablemente el campo de protección y tutela de los derechos laborales y en el caso que nos ocupa, permite articular argumentos en el sentido de la prohibición de actos discriminatorios a las PQUD y trabajan<sup>72</sup>. El enfoque de la cuestión de las drogas en el trabajo debe ser abordado desde una perspectiva del derecho a la salud, de prevención de riesgos y daños, y no punitiva sancionatoria, respetuosa de la autonomía personal y de los derechos fundamentales específicos e inespecíficos de la trabajadora/or.

Es imprescindible distinguir las situaciones de consumo problemático de drogas, que pueden o no afectar la relación de trabajo, del consumo de drogas no problemático, en ejercicio del derecho a la elección del propio plan de vida y la autonomía personal.

Para el mero uso de drogas que no afecta el vínculo de trabajo, la única respuesta posible es abstenerse de cualquier intervención en tanto parte de la esfera privada del trabajador.

Para situaciones problemáticas, coincidimos que el enfoque no debe ser punitivo sancionador, sino preventivo en primera instancia y de salud, acompañamiento y apoyo posteriormente.

Las estrategias de GRD, en tanto aproximaciones pragmáticas, libres de cargas moralizantes, y determinadas según cada caso concreto también son de aplicación y utilidad en el mundo del trabajo.

Un vínculo problemático con las drogas repercute negativamente en alguno o varios

---

<sup>71</sup>DUARTE, Walter “Poder disciplinario y adicciones: del reglamento de taller a los nuevos decretos” en AUDTTSS/ AA.VV. “XXV Jornadas uruguayas de derecho del Trabajo y la seguridad social” FCU, Montevideo, 2014 pág.50

<sup>72</sup> En este sentido por ejemplo, el despido por la condición de usuaria/o de drogas real o presunto, sin relación al desempeño laboral, podría ser considerado despido abusivo por motivación extra laboral (art. 1321 del Código Civil y abuso de derecho)

aspectos de la vida y las relaciones de las personas, entre ellos el laboral. Pero también el trabajo y las condiciones desfavorables en las que se desarrolla (por ejemplo precariedad, estrés, presión, peligrosidad) pueden provocar o agravar situaciones problemáticas con las drogas.

El mundo de las relaciones de trabajo y la justicia laboral, deben acompañar los cambios culturales y normativos en relación a las sustancias psicoactivas. Especialmente a partir de la sanción de la ley 19.172 pero fundamentalmente desde el prisma del derecho internacional de los DDHH y la CN.

### **Bibliografía**

ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Colección el Derecho y la Justicia-Centro de Estudios Constitucionales. Madrid. 1993

ASOCIACIÓN URUGUAYA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD

SOCIAL (AUDTTS) AA.VV. XXV Jornadas uruguayas de derecho del Trabajo y la seguridad social. FCU. Montevideo, 2014

-GOLDSTEIN, Eduardo. Técnicas de detección de drogas y derechos fundamentales.

-DUARTE, Walter Poder disciplinario y adicciones: del reglamento de taller a los nuevos decretos.

-ZUBILLAGA, Ignacio. Alcoholismo y derecho del trabajo

-RODRÍGUEZ BESSIO, Nataly. IGLESIAS, Jose. Aspectos no previstos en los controles de alcohol y de drogas en los decretos nº 120/2014 y nº 125/2014

-RAMELA, Patricia. Adicción y derecho del trabajo

-PIZZO, Nicolás. POEY, Ma. José. Criterios jurisprudenciales sobre el consumo de alcohol y el trabajo

-PERCIBALLI, Virginia. Adicción y derecho del trabajo

-NIMO, Pedro. ROSSI, Fabrizio. El control del alcohol y droga en la empresa como acción preventiva de riesgos laborales

-LARRAÑAGA ZENI, Nelson. Las drogas y el alcohol en el ámbito laboral

-GIUZIO, Graciela. SANTOS, Monica. El consumo de droga en el lugar de trabajo

-BAROFFIO, Alberto. El alcohol y drogas en el entorno laboral

-AMEGLIO, Eduardo. Las adicciones y el trabajo

-ROVIRA, Fernando. Adicciones y derecho del trabajo

AUDTTS AA.VV. XXVIII Jornadas uruguayas de derecho del Trabajo y la seguridad social. FCU. Montevideo, 2014

-SOTELO, Ana. El derecho a la intimidad y los poderes del empleador

-DURÁN, Beatriz .Privacidad del trabajador vs. poder de dirección del empleador

- BECERRA, Rodolfo .Tratamiento de los datos personales de los trabajadores
  - BAROFFIO, Alberto. Buenas prácticas para ejercer un control eficiente sin dañar la privacidad del empleado
  - RODRÍGUEZ GUSTÁ, Rafael. Aspectos extralaborales de la vida del trabajador
  - POEY DAGUERRE, Ma. José. Poder de dirección del empleador y vida privada del trabajador
  - RIVAS Daniel Poder de dirección del empleador y vida privada del trabajador
- BABOR, T., CALKINS, J., EDWARDS C., y col. Organización Panamericana de la Salud. La política de drogas y el bien público. Oxford University Press Washington, D.C: OPS. 2010
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales. Segunda edición actualizada y ampliada. FCU. 2009
- BARRETTO GHIONE, Hugo. Investigación sobre la aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Uruguay. OIT. OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Proyecto Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el contexto de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos. Lima. 2006
- BARTOLOME GUTIERREZ, Raquel. El consumo de drogas en el ámbito laboral. Cuenca. Universidad de Castilla La Mancha. 1999
- CARBALLO, César y SANGUINETI, Wilfredo. Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa. Fundación Electra. FCU. Montevideo. 2018
- CASTELLO, Alejandro. Potestad de control de consumo de marihuana en los lugares de trabajo (Decreto n° 120/014). . Profesionales y Empresas, vol. 26, n° 6. CADE. Montevideo. 2014
- COMISIÓN DE MONITORIZACIÓN DE FÁRMACOS Y TOXICOLOGÍA CLÍNICA DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE QUÍMICA CLÍNICA Y PATOLOGÍA MOLECULAR. Importancia del laboratorio clínico en el análisis de drogas de abuso. Educación continuada en el laboratorio clínico. Sociedad Española de Medicina de Laboratorio. Ed Cont Lab Clín; 16. 2013 (disponible en línea <http://www.seqc.es/download/tema/7/3326/6846157/82154/cms/tema-9-importancia-del-laboratorio-en-el-analisis-de-drogas-de-abuso.pdf/> consultado el 15/12/2019)

CSIC. UDELAR. AA.VV. .Aporte universitario al debate nacional de drogas. CSIC. Montevideo. 2012

- BAYCE, Rafael. Los trasfondos del imaginario sobre ‘drogas’. Valores culturales, geopolítica, intereses corporativos y hechos mediáticos.

ERMIDA FERNÁNDEZ, Martín. Cannabis y otras drogas en materia laboral. Revista de técnica forense. No. 22. FCU. Montevideo. Abril 2017

ERMIDA URIARTE, Oscar. Los derechos laborales como derechos humanos .Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”, Universidad de Castilla – La Mancha, Campus de Toledo. Enero de 2010. Red Eurolatinoamericana de análisis sobre trabajo y sindicalismo. Disponible en línea <http://www.relat.org/documentos/FTgeneralErmida.pdf> (visitado el 18/12/2019)

ESCOHOTADO. Antonio. Historia General de las drogas. Séptima edición revisada y ampliada. Alianza editorial. Madrid. 1998.

ESCOHOTADO. Antonio. Aprendiendo de las drogas. Usos y abusos, prejuicios y desafíos. Decimoquinta edición. Anagrama. Barcelona. 2015.

FERRAJOLI, Luigi. Derechos y garantías. La ley del más débil. Cuarta edición Editorial Trotta. Madrid. 2004

GUTIERREZ, Adrián (dir). La regulación del cannabis en Uruguay. Primera edición. FCU.Montevideo. 2016

- VITALE MARÍÑO, Augusto. Políticas de drogas en la regulación en la sociedad del riesgo

GUTIÉRREZ, Adrián. Regulación del uso recreativo del cannabis en Uruguay. Revista doctrina y jurisprudencia. Año 9. vol. 41. CADE. Montevideo. 2017

HARGAIN, Camila. La legalización de la marihuana y sus proyecciones en el derecho laboral uruguayo. Revista de Legislación Uruguaya sistematizada y analizada, vol. 5, N° 12.Montevideo. 2014.

HUESTIS, M. (moderador) VERSTRAETE, A., KWONG, T., MORLAND, J., VINCENT, M. DE LA TORRE, R. Pruebas con Saliva: Promesas y Errores. Clinical Chemistry 57:6 805–805. 2011. (Disponible en línea [http://clinchem.aaccjnl.org/content/clinchem/suppl/2011/12/22/clinchem.2010.152124.DC2/QandA2011-6\\_Esp\\_cxd.pdf](http://clinchem.aaccjnl.org/content/clinchem/suppl/2011/12/22/clinchem.2010.152124.DC2/QandA2011-6_Esp_cxd.pdf) visitado 18/12/2019)

LARRAÑAGA ZENI, Nelson. Las drogas y el alcohol en el ámbito laboral. Revista

de derecho y tribunales. N° 27. CADE. Montevideo. 2015

LARRAÑAGA ZENI, Nelson. Comentarios sobre el impacto de las drogas y el alcohol en el ámbito laboral. Revista CADE: doctrina y jurisprudencia. N° 25. Montevideo. 2014

MANGARELLI, Cristina (cord). Tendencias actuales de la negociación colectiva en los consejos de salarios. FCU. Montevideo. 2018

- IGLESIAS MERRONE, Leticia. Alcohol y drogas en el trabajo. Parámetros acordados en la negociación colectiva a nivel de los Consejos de Salarios.

NINO. Carlos Santiago. Introducción al análisis del Derecho. Ariel Derecho. Buenos Aires. 2001

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Glosario de términos de alcohol y drogas. 1994

-Fomento de la salud en el lugar de trabajo: uso indebido de alcohol y drogas: informe del comité de expertos de la OMS, 1991

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar del Trabajo. Ginebra. 1996

-SOMAVÍA, Juan. El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. OIT. Santiago. 2014

PANIZZA, Carolina. Los derechos laborales inespecíficos. Primera edición, FCU. Montevideo. 2017

PERE MARTINEZ, David. PALLÁRES GOMEZ, Joan (editores). De riesgos y placeres Manual para entender las drogas. Editorial Milenio.Lleida. 2013

-PARÉS FRANQUERO, Oscar. La génesis de la reducción de riesgos. Un antídoto al canibalismo simbólico

PÉREZ DEL CASTILLO, Matias; NIN, Ma. Mercedes. Trabajo y Marihuana. Cade. Profesionales y Empresas, vol. 24. Montevideo 2014

PÉREZ DEL CASTILLO, Matías. INTHAMO USSU, Juan. Manual de normas de seguridad y salud en el trabajo”, Tercera edición, FCU. Montevideo. 2019

PIT CNT. UdelAR. FUNDACIÓN LUNA NUEVA. Protocolo de actuación ante situaciones de consumo de alcohol y drogas en el trabajo. Montevideo. 2009

POZZI, M. AVELINO, G., PITTAMIGLIO, C.. Estudio de la ley N° 19172 la droga y

su influencia en el mundo del trabajo. Cade. Profesionales y Empresas, vol.25 Montevideo. 2014

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Universidad de Chile, Vol. 3, N° 5, 2012.

-PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Los derechos laborales inespecíficos.

REVISTA DERECHO DEL TRABAJO. Número 12. Vol IV. La Ley. Montevideo. 2016.

-HARGAIN, Camila. Análisis del Decreto N° 128/016 sobre control de consumo de drogas en el ámbito laboral

-ROMANO MARTINEZ, Parecer de Pedro. Consumo de alcohol y drogas en el ambiente laboral. traducción de Mario Garmendia

-BELTRAME, Alejandra Cecilia La influencia del consumo de alcohol y drogas en el ambito laboral.

- IGLESIAS MERRONE, Leticia. Alcohol y otras drogas en el trabajo.

REVISTA DE DERECHO LABORAL. Tomo LVIII. N° 258. FCU. Montevideo abril-junio. 2015.

- GIUZIO, Graciela. La regulación del consumo de la droga, el alcohol, y el tabaco en el lugar del trabajo.

REVISTA DE DERECHO LABORAL. Tomo LIX. N°. 262. FCU. Montevideo Abril-Junio 2016

--DURÁN, Beatriz y GIUZIO, Graciela. La nueva regulación en materia de consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo

REVISTA DE DERECHO LABORAL. Tomo LIX N° 264. FCU. Montevideo. Octubre-Diciembre 2016

-RIVAS, Ana. Alcohol, drogas y notoria mala conducta: una mirada a la jurisprudencia nacional

REVISTA DE DERECHO LABORAL. Tomo LXI. N° 272. FCU.octubre-diciembre 2018.

-PIREZ LEDESMA, Alejandra. Consumo y tenencia de drogas en el ámbito laboral

ROSENBAUM, Jorge y ROSENBAUM, Federico. Procedimientos de actuación en

materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral. Revista CADE Profesionales & Empresas, v. 8, n. 36. CADE. Montevideo. 2016

SERÉ, Jorge. Aspectos laborales referidos al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Amalio M. Fernández. abril-junio. Montevideo.1998

SILVA FORNÉ, Diego. Políticas de drogas y derechos humanos. Revista de Derecho Penal N° 24 FCU. Montevideo. 2016.

SILVA FORNÉ, Diego “Drogas y derecho penal en el Uruguay”. 1era Edición. FCU. Montevideo. 2016

SZASZ, Thomas. Nuestro derecho a las drogas. Anagrama. Barcelona. 1992

UDELAR, Pro Rectorado de Gestión Administrativa Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral. Manual básico en salud, seguridad y medio ambiente de UdelaR. Montevideo. 2011

VERSTRAETE, Alain. Detection times of drugs of abuse in blood, urine, and oral fluid. Ther Drug Monit. Volume 26, Number 2. Abril 2004 Disponible en línea, [https://www.transmedco.com/mm5/media/drug\\_detection\\_times\\_urine\\_saliva\\_blood.pdf](https://www.transmedco.com/mm5/media/drug_detection_times_urine_saliva_blood.pdf) (visitado 20/12/2019)

## **RECURSOS EN LÍNEA**

El observador “Guía para empleadores para entender la nueva ley de consumo de alcohol y cannabis en el trabajo” <https://www.elobservador.com.uy/nota/guia-para-empleadores-para-entender-la-nueva-ley-de-consumo-de-alcohol-y-cannabis-en-el-trabajo-20166311570>(Visitado el 18/12/2019)

El observador. “Trabajo, marihuana y normativa” <https://www.elobservador.com.uy/nota/trabajo-marihuana-y-normativa-20151171960> (visitado el 18/12/2019)

El Observador “Empresas abren los ojos ante el consumo de drogas y alcohol” <https://www.elobservador.com.uy/nota/empresas-abren-los-ojos-ante-el-consumo-de-drogas-y-alcohol-201668500> (Visitado el 18/12/2019)

El Pais Negocios. Perera “relaciones laborales cambiaron, pero para mal” <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/perera-relaciones-laborales-cambiaron-mal.html> (Visitado el 18/12/2019)

El Pais. “Marihuana: el 55% fue a trabajar luego de fumar” <https://www.elpais.com.uy/informacion/marihuana-luego-fumar.html> (visitado el 18/12/2019)

El País. “Podrán realizar test por drogas y alcohol en el lugar de trabajo”<https://www.elpais.com.uy/informacion/podran-realizar-test-drogas-alcohol-lugar.html> (visitado el 18/12/2019)

El País. “Marihuana: preocupa falta de control sobre los trabajadores”<https://www.elpais.com.uy/informacion/marihuana-preocupa-falta-control-trabajadores.html> (visitado el 18/12/2019)

Subrayado.”Marihuana: ¿podrán fumar policías, choferes y pilotos?”<https://www.subrayado.com.uy/marihuana-podran-fumar-policias-choferes-y-pilotos-n29350>  
(visitado el 18/12/2019)

Dispositivo DrugWipe® Saliva Test pocketguide  
[https://www.securetec.net/wp-content/uploads/2018/08/Drogen\\_Oberflaechentest\\_Pocket\\_Guide\\_70512\\_v02\\_EN\\_120425.pdf](https://www.securetec.net/wp-content/uploads/2018/08/Drogen_Oberflaechentest_Pocket_Guide_70512_v02_EN_120425.pdf) (Visitado el 18/12/2019)

Laboratorio Abbott. dispositivos Alere™  
<https://www.aleretoxicology.co.uk/en/home/support/testing-explained/windows-of-detection.html> (visitado 20/12/2019)

Harm reduction International. What is harm reduction?  
<https://www.hri.global/what-is-harm-reduction> (visitado 19/12/2019)

**Sentencias Judiciales de particular interés.** (Publicadas en la Base de Jurisprudencia Nacional <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/>)

Tribunal de Apelaciones del Trabajo 1er Turno. Sentencias N° 80/2010, 223/2012; 279/2012; 374/2012; 57/2013; 444/2013; 411/2013; 223/2014

Tribunal de Apelaciones del Trabajo 2er Turno. Sentencias N°144/2012; 356/2011; 292/2016; 259/2017

Tribunal de Apelaciones del Trabajo 3er Turno. Sentencias N° 381/2004; 13/2008

Tribunal de Apelaciones del Trabajo 4er Turno. Sentencias N° 268/2013; 227/2013; 9/2014; 111/2014.

## **ABREVIATURAS**

GRD - Gestión de riesgos y reducción de daños

CN - Constitución Nacional

OIT- Organización Internacional del Trabajo

PQUD - Personas que usan drogas

DDHH - Derechos Humano

DUDH - Declaración Universal de los Derechos Humanos

PIDCP - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

PIDESC - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

CADH - Convención Americana de Derechos Humanos

OMS - Organización Mundial de la Salud

THC - Tetrahidrocannabinol

FCU - Fundación de Cultura Universitaria

CBSSL - Comisión bipartita de salud y seguridad laboral

NMC - Notoria Mala Conducta

AUDTTSS - Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

IRCCA - Instituto de Regulación y Control del Cannabis