

## Noticias legales

### Junio de 2014

---

A continuación encontrará noticias sobre novedades jurídicas recientes. Por cualquier información adicional puede dirigirse a [info@mezzera.com.uy](mailto:info@mezzera.com.uy).

Estas líneas se refieren a las disposiciones en materia laboral que contiene la reciente reglamentación sobre la Ley sobre el consumo de marihuana, N° 19.172.

Se encuentra prohibido fumar, mantener encendidos, consumir o ingerir productos de cannabis o a base de cannabis durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión del trabajo, y en general, durante todo el tiempo en que el trabajador se encuentre a la orden del empleador.

También se encuentra prohibido trabajar cuando el empleado tenga afectada su capacidad para la realización de sus tareas, debido al consumo previo de cannabis psicoactivo.

Las empresas deberán acordar formas de aplicar controles aleatorios y no invasivos para detectar la presencia de este tipo de sustancias en las comisiones bipartitas de seguridad y salud en el trabajo creadas por Decreto No. 291/007. Los dispositivos a utilizar para los controles referidos deberán ser los aprobados por el IRCCA, Instituto de Regulación y Control de Cannabis.

Resulta muy importante tener presente que la existencia de esas comisiones es obligatoria, y es un ámbito para poder establecer, además de estas cuestiones relacionadas con el Cannabis, los protocolos de seguridad que se deben seguir para los casos de trabajos que puedan involucrar peligro.

Esos controles pueden implementarse también, previa comunicación a la comisión bipartita de seguridad y salud (Decreto No. 291/007) u organización sindical de base, respecto de aquellos 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. En los casos en que se tratare de un trabajador realice tareas de riesgo que impliquen peligro para su integridad física, la de otros trabajadores, o la de terceras personas, la comunicación referida puede ser hecha posteriormente al control.

Si del control resultara la existencia de THC (tetrahidrocannabinol) en el organismo del trabajador, éste deberá suspender sus tareas, y si el empleador lo dispone, retirarse del lugar de trabajo.

El Dec. establece expresamente que no procede 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.

Tel/ Fax: (598) 2 908 3333\*  
Plaza Independencia 831 of 405  
11100 – Montevideo Uruguay  
[www.mezzera.com.uy](http://www.mezzera.com.uy)

En todos los casos en que los controles arrojen resultado positivo, los trabajadores podrán solicitar a su costo la realización de un examen ratificadorio, dentro del plazo y demás condiciones que el IRCCA establezca, y que permitan considerar que el anterior se trató de un falso positivo.