



La regulación del *cannabis* en México y su relación con el derecho laboral

Cannabis regulation in Mexico as it relates to labor law

José Domingo Schievenini Stefanoni^{a*}

Rolando Javier Salinas García^{b*}

RESUMEN

Objetivo: identificar, documentar y analizar los espacios donde colindan e intersecan la Ley Federal para la Regulación del Cannabis y la Ley Federal del Trabajo, en México.

Diseño metodológico: se utiliza el método cualitativo de carácter exploratorio: en primer lugar, se realiza un análisis genealógico de fuentes documentales (específicamente leyes y resoluciones emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación); en segundo lugar, se analiza evidencia científica y se describe un caso regulatorio análogo al mexicano (el uruguayo); para con ello, en tercer lugar, proyectar una política pública que prevea los puntos potencialmente problemáticos de la relación entre leyes laborales y la regulación del cannabis en México.

Resultados: el nuevo estatus jurídico del cannabis en México denota un vacío legislativo y jurisdiccional sobre la necesidad de prohibir o permitir el uso de esta planta dentro de espacios laborales. Este vacío requiere ser subsanado, para así prever las complejidades técnicas que requiere la detección de la intoxicación —problemática o no— con cannabis dentro de dichos espacios de trabajo.

Limitaciones de la investigación: la literatura sobre la relación entre el uso de marihuana y los espacios laborales en México es nula; el espacio de exploración es amplio y requiere de metodologías exploratorias. De igual forma, los criterios jurisdiccionales son escasos y existe un espacio hermenéutico importante.

Hallazgos: la temática relativa a la relación entre leyes laborales y regulación del cannabis en México presenta elementos que evidencian futuras tensiones jurídicas, por lo cual se requieren esfuerzos académicos y científicos para subsanar un espacio delicado en términos de diseño e implementación de políticas públicas. En el caso relativo a la regulación del cannabis en México se trata de una legislación garantista (en lo que atañe a los derechos del consumidor), pero potencialmente peligrosa (para los derechos de terceros y para el orden social).

ABSTRACT

Purpose: To identify, document and analyze the points at which the Federal Law for the Regulation of Cannabis and the Federal Labor Law in Mexico come together and intersect.

Methodological design: The qualitative exploratory method is used. Firstly, an historical analysis is carried out on documentary sources (specifically laws and rulings handed down by the Supreme Court); secondly, scientific evidence is analyzed and a regulatory case analogous to that of Mexico (i.e., Uruguay) is described; and thirdly, based on the foregoing we aim to design a public policy that heads off potentially problematic areas in the relationship between labor law and the regulation of cannabis in Mexico.

Results: The new legal status of cannabis in Mexico gives rise to the existence of a legislative and jurisdictional vacuum relating to the need to prohibit or permit the use of this plant in the workplace. This deficiency must be corrected in order to anticipate the technical complexities involved in the detection of cannabis intoxication—whether problematic or not—within the workplace.

Research limitations: The literature on the relationship between the use of marijuana and the workplace in Mexico is nonexistent. The field for research is wide and requires exploratory methodologies. Similarly, jurisdictional criteria are scant and there is a significant hermeneutical space.

Findings: The questions relating to the relationship between labor law and cannabis regulation in Mexico present aspects that allow one to foresee future legal tensions, thus requiring academic and scientific efforts to deal with a delicate area in terms of the design and implementation of public policy. In the case of the regulation of cannabis in Mexico, the law is based on the protection of individual rights (insofar as consumer rights are concerned) but with potential dangers (for the rights of third parties and for the social order).

* Universidad Autónoma de Querétaro



Recibido: 19 de
abril de 2021;
aceptado: 29 de
junio de 2021;
publicado: 29 de
julio de 2021



Palabras clave:
*cannabis, marihuana,
drogas, regulación,
derecho laboral.*



Keywords: *cannabis, ma-
rijuana, drugs,
regulation, labor law.*



Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación. CC-BY-NC-ND

INTRODUCCIÓN

En México, el Código Penal Federal considera a los narcóticos como aquellos estupefacientes y psicotrópicos enlistados por la Ley General de Salud (Cámara de Diputados, 2020a). La Ley General de Salud, por su parte, no brinda definiciones en torno a los términos narcótico, estupefaciente y psicotrópico; más bien enumera en una larga lista a los narcóticos que, de manera ambigua, considera en un apartado como estupefacientes y en otro como psicotrópicos (Cámara de Diputados, 2020b). La ambigüedad en la conformación de estas listas radica en la falta de definiciones y en la carencia de criterios farmacológicos que justifiquen ambas clasificaciones y su diferenciación (Schievenini, 2018). Pero independientemente de esa imprecisión, dentro de las listas contempladas por la Ley General de Salud aparece la “cannabis sativa, índica y americana o mariguana, su resina, preparados y semillas” (Cámara de Diputados, 2020b, art. 234), considerada un narcótico de tipo estupefaciente. Y se menciona también el principal componente psicoactivo del cannabis, el tetrahidrocannabinol (THC), considerado un narcótico de tipo psicotrópico, específicamente de aquellos que tienen “algún valor terapéutico, pero constituyen un problema grave para la salud pública” (Cámara de Diputados, 2020b, art. 245).

La prohibición de la marihuana en las leyes sanitarias mexicanas se remonta a 1926 (Departamento de Salubridad Pública, 1926) y su inclusión en el Código Penal Federal data de 1929 (Cámara de Diputados, 1929). Desde aquella década y hasta el último lustro, la criminalización del consumo de marihuana fue una constante en la legislación mexicana (Schievenini, 2018). Sin embargo, la aproximación punitiva se convirtió en objeto constante de debate en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a partir del 2016, cuando se resolvió un juicio de amparo relativo a la libertad de los ciudadanos mexicanos para consumir cannabis (SCJN, 2016). Tras la primera tesis aislada, este proceso jurisdiccional derivó en cinco resoluciones consecutivas resueltas en un mismo sentido: la SCJN precisó que la prohibición del uso adulto y personal de cannabis y sus derivados farmacológicos vulnera el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el cual es un derecho fundamental tutelado por tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano. Este criterio generó la promulgación de una jurisprudencia,

la cual declaró inconstitucionales los artículos de la Ley General de Salud que avalaban la prohibición absoluta de la marihuana (SCJN, 2019). Además de este señalamiento, la SCJN ordenó al Poder Legislativo modificar los artículos inconstitucionales en la Ley General de Salud y que, en consonancia, se estableciera un marco jurídico regulatorio que permitiera consumir cannabis fuera del terreno punible.

En el periodo ordinario de sesiones correspondiente a septiembre-diciembre del 2020, la Cámara de Senadores elaboró y aprobó un dictamen que se ajustaba a la petición de la SCJN (Senado de la República, 2020). Este dictamen fue producto de la revisión de diecisiete iniciativas de ley, de la discusión del tema en foros especializados y del estudio técnico llevado a cabo en tres comisiones dentro del Senado: de Salud, de Justicia y de Estudios Legislativos. El dictamen contempla la promulgación de una Ley Federal para la Regulación del Cannabis (LFRC) y la creación de un Instituto Nacional para el Control del Cannabis.¹ Se establece la supervisión estatal, mediante licencias administrativas, para la producción, transformación, distribución, exportación, importación y consumo de diversos productos derivados del cannabis (Senado de la República, 2020).

Una vez implementada, la LFRC se constituirá como el núcleo de una nueva política pública en materia de control de cannabis en México; sin embargo, como ocurre con toda disposición normativa, ésta tendrá espacios de intersección con otras leyes: algunos de esos espacios

¹ Este dictamen fue aprobado por la cámara revisora (diputados); sin embargo, fue objeto de diversas modificaciones. La cámara de origen (senadores) revisó esas modificaciones y en abril del 2021 decidió no aceptarlas. Uno de los puntos por los cuales el Senado de la República no dio su aprobación fue que la Cámara de Diputados desechó la creación del Instituto Nacional para el Control del Cannabis como organismo regulador; para, más bien, dejar esa tarea en manos de la Comisión Nacional contra las Adicciones (Conadic). El proceso se encuentra en este momento (junio de 2021) en manos de la SCJN, donde tras la decisión del Senado de la República se discute la Declaratoria General de Inconstitucionalidad para eliminar los artículos de la Ley General de Salud que criminalizan el consumo de marihuana. En caso de votarse a favor, esa Declaratoria General de Inconstitucionalidad dejará de considerar delito ciertos casos de consumo de marihuana en función de la protección del derecho al libre desarrollo de la personalidad. Esta permisión no exime al Poder Legislativo de regular el cannabis, por lo cual la promulgación de la Ley Federal para la Regulación del Cannabis (o incluso un nuevo proyecto legislativo) será necesaria para diseñar una política pública alrededor de las diversas resoluciones emitidas por la SCJN (las cuales ya son firmes e inapelables).

evidenciarán elementos complementarios, otros contrapuestos. Desde la perspectiva jurídica y en función de los diversos antecedentes y distintas aristas que se documentarán en este artículo, es posible afirmar que uno de los espacios de interacción más complejos de la LFRC será aquel que mantenga con la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este artículo tiene como objetivo identificar, documentar y analizar el espacio específico donde se intersectan la eventual LFRC y la actual LFT: se trata de un objeto de estudio que aún no se ha explorado en el terreno académico y que, por los vacíos que presenta el estado de la cuestión, requiere mayor atención en el ámbito científico en general y jurídico en particular. La necesidad de una primera aproximación al tema es perentoria; más aún cuando el actual dictamen aprobado en el Senado de la República, como se documenta en el primer apartado de este artículo, no contempla los efectos y consecuencias que la permisión del consumo de cannabis ocasionará dentro de los espacios laborales en México. En el segundo apartado se rastrean antecedentes hermenéuticos que permiten esbozar las consecuencias jurídicas que la regulación del cannabis tendrá en el derecho laboral mexicano. En el tercer apartado se analizan cuestiones técnico-científicas que requieren considerarse en la eventual regulación del cannabis. En el cuarto y último apartado se analiza un caso paralelo, el de Uruguay.

A través de esos cuatro apartados, son dos las interrogantes sobre las cuales se construyó esta investigación: ¿cómo interactuará el derecho laboral con la regulación del cannabis en México? y, en función de la exploración de esa respuesta, ¿qué temas específicos en la relación espacios laborales/regulación del cannabis es posible prever en el diseño de una correcta política pública y una adecuada implementación de la LFRC en México?

METODOLOGÍA

Se empleó el método cualitativo de carácter exploratorio. En el primer estadio se utilizaron como fuentes documentales la LFRC y la LFT: se analizaron y contrastaron sus artículos, y se identificó la problemática derivada de sus cláusulas literales, justificando la pertinencia de esta investigación. En el segundo estadio se realizó una descripción genealógica sobre los criterios legislativos

y jurisdiccionales con los cuales el Estado mexicano ha regulado el uso de drogas dentro de espacios laborales, para lo cual se realizó una exploración exhaustiva de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación (GSJF). En función de esta genealogía se describieron los aspectos científicos y se conjeturaron los puntos técnicos que, desde una perspectiva proyectiva, requerirán ser analizados en el diseño y en la implementación de una correcta política pública en materia de cannabis en México. Por último, se documentó un caso legislativo paralelo: el de Uruguay, donde a partir del 2013 se permitió la regulación estatal del cannabis.² El análisis de las fuentes primarias relativas al caso uruguayo se establece como el antecedente específico que deberá retomarse en eventuales estudios comparativos.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La revisión documental muestra que el proceso histórico del cannabis en México ha sido problemático en términos jurídicos en general, y constitucionales y penales en particular (Schievenini, 2018; Schievenini, 2020; Schievenini, 2021). Consecuencia de un proceso de larga duración, la actualidad proyecta coyunturas complejas en el futuro a corto y mediano plazo; tanto en la legislación mexicana en general como en el derecho laboral en particular. Sobre la relación entre el estatus jurídico del cannabis y las leyes laborales en México sobresale un absoluto vacío en la literatura sobre el tema; un vacío que este artículo comenzará a subsanar a través del uso de diversas fuentes primarias: LFRC, LFT, resoluciones de la SCJN contenidas en la GSJF y diversas disposiciones normativas tanto de la jurisdicción mexicana como de la uruguaya.

Como fuentes secundarias destacan tres artículos

² Se eligió analizar solamente el caso uruguayo por dos razones metodológicas: primero, porque la implementación de esta política pública en aquel país lleva ya ocho años (periodo suficiente para explorar indicadores objetivos), lo cual lo diferencia del caso canadiense (que junto a Uruguay es el único país que oficialmente ha regulado el cannabis a nivel nacional) donde esta política pública se implementó tan solo hace tres años (teniendo además algunas diferenciaciones de acuerdo a la provincia que se busque estudiar); segundo, se decidió estudiar solamente el caso uruguayo para acotar metodológicamente el objeto de estudio, dejando las bases para eventuales estudios comparativos, no sólo con Canadá (o alguna de sus provincias) sino con algunos de los, en este momento, 16 estados de Estados Unidos de América (EUA) donde se ha regulado el cannabis, o con alguna otra legislación donde, si bien no se ha oficializado una regulación estatal del cannabis, sí se han implementado diversos esquemas de tolerancia y descriminalización, como Países Bajos, España o Portugal.

científicos: *Testing for Cannabis in the Work-Place: a Review of the Evidence* (Macdonald et al., 2010); *Are Oral Fluid Testing Devices Detection of Recent Cannabis Use? A Systematic Review* (Dobri, Moslehi y Davies, 2019); y *Cannabis and Work: Need for More Research* (Howard y Osborne, 2020). Los dos primeros realizan una revisión sistemática de la evidencia científica preexistente, por lo cual sus conclusiones son precisas, particularmente en el análisis de elementos técnicos alrededor de la detección de la presencia de individuos bajo los efectos de la marihuana en espacios laborales. Sin embargo, el tercer artículo advierte la necesidad de mayor investigación en torno a la regulación del cannabis en el marco de los estudios interdisciplinarios sobre el trabajo. Este artículo fue publicado en el 2020 (una temporalidad que evidencia la vigencia del objeto de estudio), y es el antecedente específico sobre el que desarrollamos nuestra investigación. En él se señala que, en función de una tendencia global en la cual cada vez más jurisdicciones adoptan leyes permisivas en torno al cannabis —y a medida que más trabajadores decidan consumir legalmente esta planta y sus derivados—, se seguirán complejizando las implicaciones sociales y jurídicas. Si bien en el pasado el consumo de cannabis en el ámbito del trabajo siempre se consideró problemático, “una falla moral, universalmente ilegal” (Howard y Osborne, 2020, p. 963), su cambiante estatus legal ha derivado en nuevas perspectivas culturales. Ante un evidente desafío intelectual, el artículo sugiere varias áreas de investigación, entre ellas la relativa a políticas públicas y prácticas institucionales relacionadas al uso de cannabis en el ámbito laboral. Nuestra investigación retoma la recomendación de Howard y Osborne (2020), para así explorar elementos técnico-jurídicos en torno a nuestro objeto de estudio: la compleja relación entre regulación del cannabis y leyes laborales en México.

RESULTADOS

LFRC y LFT en México

El 17 de noviembre de 2020, obedeciendo el mandato de la SCJN, el Senado de la República aprobó un dictamen que busca descriminalizar y regular el consumo de marihuana en México. El resultado de este proceso legislativo fue la creación de la LFRC. A falta de su apro-

bación y eventual promulgación, en esta ley federal se contemplan tres vías de abastecimiento para aquel ciudadano mexicano mayor de edad que, haciendo uso de su derecho al libre desarrollo de la personalidad, decida consumir cannabis o sus derivados. La primera vía de abastecimiento consiste en cultivar hasta seis plantas dentro de un hogar para posteriormente consumir el producto de la cosecha casera (art. 17). La segunda vía contempla la creación de “asociaciones para el consumo de cannabis psicoactivo”, en las cuales se permite que, de dos a veinte personas, constituidas como asociación ante notario público, puedan cultivar en un domicilio específico hasta cuatro plantas por persona para después consumirlas (arts. 18-21). La tercera vía de abastecimiento permite el ingreso a establecimientos comerciales donde se podrá realizar la compra y consumir productos cannábicos regulados mediante controles sanitarios (arts. 22-25). Al habilitar y regular esos tres espacios de consumo —y esas tres vías de abastecimiento para el consumidor— se cumpliría con el mandato de la SCJN (2019).

La LFRC precisa que, si bien se tutela el derecho al libre desarrollo de la personalidad, es obligación del Instituto Mexicano para el Control del Cannabis (cuya creación se contempla en esta ley federal) velar por lineamientos integrales que eviten el “consumo problemático”. Este tipo de consumo es definido como aquel que “provoque problemas a las personas en su salud biológica, psicológica, emocional o social, en la funcionalidad con su familia, escuela, trabajo, la comunidad donde vive, en su economía o con la ley” (Senado de la República, 2020, art. 3/XI). Una lectura inversa de esta definición implica la existencia de un uso no problemático de cannabis, el cual, aunque no es definido por la ley, se entiende como aquel que no derive en las problemáticas mencionadas. De tal forma, esta ley contempla la posibilidad de que una persona pueda consumir marihuana gozando de salud, de funcionalidad social y familiar, de estudios y de trabajo.

A pesar de que la LFRC vislumbra indirectamente la factibilidad de individuos consumidores de cannabis que a su vez puedan tener una relación laboral legal y remunerada, también precisa que está prohibido “el consumo de cannabis psicoactivo en áreas de trabajo, públicas o privadas” (Senado de la República, 2020, art. 60/II). Es decir, el individuo puede consumir cannabis en un establecimiento comercial dedicado a su venta, también

en su hogar o dentro de una asociación cannábica; pero no puede realizar este consumo en su lugar de trabajo. Hasta ahí la LRCF y la LFT parecen no contraponerse. Sin embargo, desde la perspectiva del derecho penal y del derecho laboral, no hay cláusulas legislativas ni criterios jurisdiccionales para determinar si un individuo puede consumir cannabis de manera legal y minutos u horas después acudir a su lugar de trabajo aún bajo los efectos de la marihuana. Con respecto a este potencial escenario, la LFRC y la LFT brindan algunos elementos normativos; no obstante, al profundizar en dichas disposiciones son varias las aristas que aparecen y complican su interpretación.

La LFRC prohíbe “conducir cualquier vehículo, manejar u operar equipo o maquinaria que pueda causar peligro bajo los efectos del THC” (Senado de la República, 2020, art. 60/IX). Ese es el único supuesto laboral explicitado en la LFRC relativo a escenarios indirectos donde el individuo no podrá acudir a trabajar bajo los efectos psicoactivos del cannabis (efectos que son provocados por la única sustancia psicoactiva de la planta, el THC). De entre el tipo de trabajos que comprenden las características precisadas por la LFRC destacan aquellos donde se requiera conducir autos, trenes, aviones, helicópteros, barcos; aquellos trabajos donde se opere maquinaria, como los propios de la industria de la construcción; o equipo complejo, como en el sector médico-hospitalario o en el medio de la seguridad y la vigilancia (por el uso de armas de fuego). La interpretación del artículo 60 de la LFRC remite a una justificada prohibición del uso de cannabis en esos supuestos laborales, pero, complejizando la problemática hermenéutica, no hay elementos legislativos ni jurisdiccionales explícitos en torno a un escenario en el cual el trabajador pueda presentarse bajo los efectos del cannabis en un espacio laboral donde no opere equipo o maquinaria compleja o no se conduzca vehículo alguno. Sin embargo, dentro de ese espacio hermenéutico en apariencia permisivo, la LFRC colinda con disposiciones específicas de la LFT.

La LFT, en su capítulo IV, enumera las “causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón”. Estipula que una de las causales de despido justificado radica en que el trabajador concurra “a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica” (Cámara

de Diputados, 2019, arts. 47/XIII y 135/V). De este párrafo se desprenden tres puntos importantes: el primero correspondiente a las causas de rescisión del trabajo, si el trabajador acude bajo los efectos de la marihuana estaría concurriendo a sus labores bajo la influencia de lo que el Código Penal Federal y la Ley General de Salud consideran un narcótico, por lo cual, si esa influencia o intoxicación se logra comprobar, sería una causal justificada de despido; en segundo lugar, destaca que el trabajador podrá usar cannabis con fines medicinales, siempre y cuando este uso sea informado al empleador y se presente la correspondiente prescripción médica; en tercer lugar, llama la atención que, complementando los artículos 47 y 135 con el artículo 488 de la LFT, el patrón queda exceptuado de cubrir asistencia médica y quirúrgica e indemnización a aquellos trabajadores que sufran accidentes encontrándose en estado de embriaguez o bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante (art. 488/I-II).

Otras disposiciones de la LFT (Cámara de Diputados, 2019) relacionadas con el uso de narcóticos se encuentran dentro de los apartados relativos a los “perfiles especiales”, los cuales incluyen a los trabajadores de: buques (arts. 187-214); tripulaciones aeronáuticas (arts. 215-245); ferrocarrileros (arts. 246-255), y de autotransportes (arts. 256-264). En el primer caso, los trabajadores en buques tienen prohibido usar narcóticos o drogas enervantes sin prescripción médica durante su permanencia a bordo (art. 208/III). En el segundo caso, el de las tripulaciones aeronáuticas, queda prohibido “usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación” (art. 242/II). Asimismo, una fracción distinta prohíbe que el tripulante se encuentre en estado de embriaguez dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso de éste; pero, si el tripulante se encuentra “en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes” (art. 242/I) será una causal de despido justificado. Con respecto al tercer caso, el del trabajo ferrocarrilero, “el consumo de narcóticos o drogas enervantes queda prohibido” (art. 254/II). En cuarto lugar, con respecto al “trabajo de autotransportes”, se precisa la prohibición del “uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación” (art. 261/I) y, además, se proscribe “usar narcóticos o

drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo” (art. 261/II).

Relacionado con esos trabajos especiales contemplados en la LFT, la LFRC indirectamente observa que en caso de que un trabajador bajo los efectos del THC conduzca cualquier vehículo, maneje u opere equipo o maquinaria que pueda causar peligro, además de una multa de 500 a 3000 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, será sujeto de arresto inmutable de 12 a 36 horas, y después agrega “sin perjuicio de las sanciones establecidas en otros ordenamientos legales que se establezcan en otras normas aplicables” (Senado de la República, 2020, art. 60). En este caso específico, una norma aplicable es, efectivamente, la LFT: que establece cláusulas restrictivas a los mencionados “perfiles especiales” cuya transgresión deriva en despido justificado.

Con respecto al uso de cannabis en el resto de los trabajos (aquellos que no son contemplados como especiales por la LFT), la LFRC especifica que el consumo dentro del espacio laboral también se castigará “sin perjuicio de las sanciones establecidas en otros ordenamientos legales”, con una multa de 500 y hasta 3000 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, sanción que se duplicará en caso de reincidencia (Senado de la República, 2020, artículo 60). El establecer una multa administrativa por el consumo de cannabis en espacios no especiales de trabajo es punto de tensión y aparente contradicción con la LFT (Cámara de Diputados, 2019), ya que en esta última se especifica que el consumo en esos espacios causa rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. La frase “sin perjuicio de las sanciones establecidas en otros ordenamientos legales” en la LFRC (Senado de la República, 2020) implica, efectivamente, que el empleador podría rescindir de manera justificada la relación laboral; sin embargo, al tratarse de un narcótico regulado, cuyo consumo adulto y no problemático se encuentra estipulado en otro ordenamiento (LFRC), podría violar derechos fundamentales, particularmente —como ya lo estableció la SCJN (2019)—, el derecho al libre desarrollo de la personalidad del individuo en cuestión.

Estudios previos sobre los efectos del consumo de drogas en las funciones del trabajador se han realizado en otras jurisdicciones (Ochoa y Madoz, 2008; Unión General de Trabajadores de Castilla y León, 2017). Sobre el cannabis en específico, estos estudios subrayan sus

efectos sobre el sistema nervioso central; además, se precisa que su consumo tiene efectos psicológicos, cognitivos y psicomotores, lo cual, por un lado, repercute subjetivamente en la disposición anímica del empleado (tanto dentro del espacio laboral como fuera de él) y, por el otro, tiene implicaciones directas en el ámbito de la medicina del trabajo y la seguridad laboral. Sin embargo, la variedad de perfiles laborales en México requiere, además de una proyección de riesgos, de un análisis puntual sobre el amplio espectro de efectos del cannabis y sobre los lineamientos específicos que armonizarán la LFT y la LFRC. Ese análisis particular es más necesario aún cuando, de acuerdo a cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2019), el número de accidentes, enfermedades, incapacidades y defunciones dentro de entornos laborales ha ido en aumento en los últimos años. En ese contexto, el sector de la “construcción de edificaciones y de obra de Ingeniería Civil” es el que presenta el porcentaje más alto de incidencias (8.6 %) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017). Esto sin contar investigaciones complementarias que muestran que los trabajadores del tránsito terrestre en México se encuentran en una situación de mayor riesgo de muerte por accidentes (4.84 %) y también por enfermedades laborales (1.53 %) que el resto de los trabajadores (Berrones *et al.*, 2018).

Si bien es posible señalar puntos de tensión y espacios potencialmente problemáticos, también es posible prever un diseño legislativo que armonice ambos ordenamientos (LFRC y LFT). En su defecto, si la técnica jurídica detrás del proceso legislativo no logra un producto que integre la diversidad de aspectos sanitarios, penales y laborales, entonces los espacios de tensión y las zonas grises en la letra de la ley requerirán la intervención de órganos institucionales coercitivos, y requerirán también de un trabajo de interpretación jurisdiccional cada vez más complejo en todas las instancias procedimentales; una interpretación que presenta ya algunos antecedentes históricos en la SCJN.

La interpretación jurisdiccional

La LFT fue promulgada en 1931. En el texto original, al enumerar las conductas prohibidas para los trabajadores se precisó la de acudir al espacio laboral en estado de

embriaguez o “bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante” (Cámara de Diputados, 1931, art. 114/IV). En apartados posteriores, en el capítulo titulado “La rescisión de los contratos de trabajo”, se especifica que el despido de un trabajador en estado de embriaguez o bajo la influencia de “algún narcótico o droga enervante” exime de responsabilidad al patrón (art. 122).

En 1935, la SCJN emitió dos criterios que reafirmaban lo que desde su promulgación fue estipulado en la LFT: el hecho de que un individuo se presente a su trabajo en estado de ebriedad es causa de despido justificado. En la primera resolución, el caso estudiado correspondía a un empleado de Ferrocarriles Nacionales de México (SCJN, 1935); en la segunda, el trabajador, además de en estado de ebriedad, incurrió en conducta escandalosa al “faltarles el respeto a sus superiores”, que eran empleadores particulares (SCJN, 1935b, p. 3746). En ambas resoluciones los patrones fueron absueltos del pago de salarios caídos y de la obligación de reinstalar al trabajador. Estos dos registros son los más antiguos encontrados en el Semanario Judicial de la Federación relacionados con intoxicación provocada por alcohol o drogas enervantes en el espacio laboral.

Entre 1939 y 1940, la SCJN emitió dos tesis aisladas respecto a problemáticas relacionadas con trabajadores en estado de intoxicación etílica. El factor común entre esas resoluciones fue el de precisar que el patrón debía comprobar el hecho de que el trabajador se encontraba, efectivamente, en estado de ebriedad al asistir al trabajo. En la primera de ellas, relativa a un despido en la Compañía Consolidada de Maderas se precisa que las declaraciones rendidas “por unos testigos son insuficientes para demostrar la justificación del despido de un trabajador” (SCJN, 1939, p. 2555). Se argumenta que la compañía “no ofreció dictamen médico alguno para demostrar que el trabajador se hubiera presentado a su trabajo, en estado de embriaguez” (p. 2555). En la segunda tesis, relativa a un despido en la Compañía Mexicana de Fósforos y Cerillos La Imperial, se señala que “si de acuerdo con un certificado médico, se comprueba que el trabajador no estaba en condiciones de desempeñar sus labores, es indudable que se justificó la causa del despido, aun cuando la embriaguez de aquél sea incompleta” (SCJN, 1940, p. 1439). En la primera de las resoluciones se le llama “dictamen médico”, en la segunda “certificado médico”, antecedentes nominales importantes para com-

prender la necesidad de un criterio técnico con el cual acreditar la intoxicación.

Sin embargo, seis años después, en 1945, una tesis aislada se contrapuso a los dos criterios previos. En ella se menciona que los testimonios sí son prueba suficiente para acreditar el estado de embriaguez. El caso en cuestión remitía a un trabajador que “se presentaba en estado de ebriedad a sus labores, e injuriaba a sus compañeros en tales ocasiones” (SCJN, 1945, p. 1279). Al respecto, la SCJN precisó que si “la ingestión de bebidas alcohólicas y la alteración orgánica que ellas producen es susceptible de percibirse por medio de los sentidos” (p. 1279) entonces no hay necesidad de recabar “opiniones técnicas sobre el particular” (p. 1279). Como se precisará más adelante, este criterio, en apariencia sorpresivo, se convertiría en jurisprudencia.

En 1948, la SCJN emitió una tesis aislada importante hasta el día de hoy, donde precisó el razonamiento detrás de la prohibición de la intoxicación en el ámbito laboral: en el desempeño de sus servicios, el trabajador en estado de ebriedad puede “poner en peligro su propia vida, así como la de sus compañeros de labores, o la seguridad de los talleres en que trabajen” (SCJN, 1948, p. 1181). Además, continuó con su argumento la corte, los trabajadores en ese estado “no se encuentran en condiciones de desempeñar sus servicios con la intensidad y cuidado apropiados” (p. 1181). Este criterio también se constituye como un antecedente histórico importante, en este caso para entender el espíritu de la LFT en cuanto a las razones que justifican la prohibición de concurrir en estado de intoxicación a los espacios laborales. En este sentido, un año después, en 1949, la SCJN emitió un criterio donde, al analizar el caso de un empleado despedido del Palacio de Hierro S. A., establece la similitud de efectos jurídicos entre “concurrir” al trabajo en estado de ebriedad y el hecho de embriagarse dentro del lugar de trabajo. Considerando a ambas causales motivo de despido justificado (SCJN, 1949).

En 1955, la SCJN emitió una nueva tesis aislada relativa a cómo comprobar el estado de ebriedad en espacios laborales. La corte resolvió, como ya lo había hecho años atrás (SCJN, 1945), considerando que la intoxicación provocada por bebidas alcohólicas no sólo puede ser determinada por peritos médicos, sino también por testimonios ordinarios, esto debido a que el “simple estado de embriaguez” en espacios laborales se manifiesta

por “las inflexiones de la voz y dificultad en el hablar, pérdida de equilibrio, falta de prudencia y moderación en las expresiones”, las cuales son conductas y características que “todas las personas, aún las más ignaras, pueden apreciar a primera vista” (SCJN, 1955, p. 762). Un año después, la SCJN emitió un criterio en el mismo sentido: “No es cierto que el estado de embriaguez sea sólo susceptible de ser demostrado con prueba de carácter técnico” (SCJN, 1956a, p. 397). La argumentación de la corte se centraba en un despido ocurrido en la empresa Aceros Esmaltados S. C., y en ella se precisa que la intoxicación ética puede manifestarse con signos inequívocos como “falta de equilibrio, incongruencia o insensatez de las palabras, el olor alcohólico y otras fácilmente apreciables”, y en este sentido se afirmaba que tales signos pueden ser reconocidos por la mayoría de las personas y, por lo tanto, la justificante de despido puede “determinarse sin necesidad de dictámenes técnicos” (SCJN, 1956a, p. 762).

Meses después, también en 1956, la corte reconsideró su posición y reivindicó la necesidad de las opiniones periciales. Precisó que el estado de ebriedad “lo tiene que advertir quién por sus conocimientos médicos puede darse cuenta de cualquier alteración fisiológica en otra persona” (SCJN, 1956b, p. 475). En esta resolución, relativa a un despido ocurrido en la empresa Fantasías Textiles S. A., se añadió que si un médico certificó el hecho de que un trabajador se encuentra en estado de ebriedad “debe admitirse el hecho como cierto, aunque no se haya practicado prueba alguna de laboratorio o de otro tipo para llegar a la conclusión asentada en el certificado” (p. 475).

Aunque en algunos casos se brindaba valor al certificado médico, en otros, el criterio de la corte apuntaba que esos dictámenes si bien podrían ser suficientes, no eran necesarios. Este criterio se precisaría y consolidaría en los años posteriores. A partir de 1957 y hasta 1963 se promulgaron cinco resoluciones consecutivas donde la corte resolvió en el mismo sentido: “La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos” (SCJN, 1963, p. 123). Estas resoluciones conformaron jurisprudencia firme, vigente al día de hoy.

Siete años después, una nueva LFT fue promulgada, la cual también se encuentra vigente en la actualidad (Cá-

mara de Diputados, 1970). En temas relativos al estado de ebriedad y la influencia de drogas en el espacio laboral, mantuvo exactamente las mismas estipulaciones que la LFT de 1931, disposición que quedaba derogaba. Desde 1970 y hasta el día de hoy, subyaciendo a estas disposiciones se encontraba ya el criterio jurisdiccional de 1963.

La revisión de los criterios de la SCJN permite observar dos preocupaciones centrales en el razonamiento jurisdiccional; dos temáticas que deben de seguir siendo objeto de disertación en el ámbito del derecho laboral. La primera, relativa a las razones por las cuales la legislación mexicana ha considerado necesario prohibir el estado de ebriedad en los espacios de trabajo: una preocupación que responde a la seguridad tanto del trabajador como de terceros; así como a la eficacia y calidad en la labor específica que se realiza. Este razonamiento es aplicable a la justificación que actualmente se pueda esgrimir en torno a las disposiciones vigentes en la LFT, relativas a la prohibición de que el trabajador se encuentre intoxicado, ya sea con bebidas alcohólicas o con algún narcótico, como la marihuana. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con las bebidas alcohólicas —y como se analizará en el siguiente apartado—, los criterios legislativos y jurisdiccionales sobre los efectos farmacológicos del cannabis y sus posibles efectos negativos en el desempeño laboral no son concluyentes.

La segunda preocupación central en el criterio jurisdiccional radica en la necesidad de comprobar el estado de intoxicación en el espacio laboral, concediéndole a las pruebas testimoniales el peso de esa comprobación. Los criterios de la SCJN sobre ese tema han sido resultado del análisis de casos donde la intoxicación era alcohólica, por lo cual es necesario prever la manera cómo, eventualmente y en el marco de la LFRC, los empleadores y las autoridades dirimirán situaciones de trabajadores que se encuentren —o parezcan encontrarse— bajo los efectos de la marihuana.

Cuando en 1963 se promulgó la jurisprudencia que —en el caso de ebriedad por bebidas alcohólicas— no considera al dictamen médico un requisito indispensable para justificar el despido del trabajador, sino que basta con pruebas testimoniales, se argumentó que el estado de ebriedad es evidente y conocido por la mayoría de la población mexicana. Este es un punto delicado si de manera análoga se trata de utilizar ese razonamiento para determinar el estado de intoxicación de un traba-

jador que supuestamente se encuentre bajo los efectos de algún narcótico. En el caso específico del cannabis se podría polemizar si sus efectos (ligeros, moderados, agudos o crónicos) son evidentes para una mayoría poblacional que —como en el caso de las bebidas alcohólicas y en función del criterio de la corte— conoce y está familiarizada con sus efectos.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco, 8.6 % de la población mexicana entre los 12 y los 65 años de edad ha consumido marihuana alguna vez en su vida (un equivalente a siete millones de personas) (Comisión Nacional contra las Adicciones [Conadic], 2017a). Con respecto a las bebidas alcohólicas, 70.2 % de la población mexicana entre los 12 y los 65 años las ha consumido (aproximadamente 64 millones de personas) (Conadic, 2017b). Por los porcentajes de población usuaria, es entendible, entonces, el criterio de la corte con respecto a la familiaridad de la población mexicana con los efectos de las bebidas alcohólicas; pero no lo es con el cannabis. Además, el hecho de que 8.6 % de la población ha consumido marihuana alguna vez en su vida no acredita que los individuos en cuestión tengan la capacidad técnica de detectar y certificar mediante testimonio el supuesto de un tercero bajo los efectos del cannabis.

La evidencia científica y los dispositivos de detección

Las preocupaciones subyacentes a los criterios de la SCJN expuestos en el apartado anterior han adquirido nuevos matices. Por un lado, esas preocupaciones requieren orientarse hacia un catálogo amplio de sustancias; lo cual obliga considerar que, alcohol por un lado y los narcóticos, estupefacientes y psicotrópicos por el otro, tienen una farmacología distinta y, por lo tanto, sus efectos en el organismo humano en general y en las habilidades laborales en particular son diversos (Howard y Osborne, 2020). Por otro lado, las preocupaciones legislativas y jurisdiccionales deben atender a la evidencia científica contemporánea y a los avances tecnológicos en materia de detección de estados de intoxicación (Howard y Osborne, 2020; Dobri *et al.*, 2019). El correcto diseño de una política pública en materia de drogas en México obliga a formular criterios específicos en torno a cada una de las sustancias enlistadas en el Código Penal Federal y en la Ley General de Salud (Schievenini, 2018; Schievenini,

2020). En ese contexto es imperante prestar atención al cannabis: su emergente nuevo estatus jurídico obliga a expandir el razonamiento técnico sobre su consumo entre trabajadores, ya sea dentro de los espacios laborales o en los lugares donde ese uso será permitido de acuerdo a la LFRC (dispensarios comerciales, hogar y asociaciones cannábicas), dado que los efectos de ese consumo suelen prolongarse hasta por cuatro horas y el usuario podría acudir al espacio laboral en esas condiciones (Macdonald *et al.*, 2010; Dobri *et al.*, 2019).

Desde la perspectiva científica, no es preciso afirmar que el trabajador bajo los efectos del cannabis también se encuentra (al igual que con las bebidas alcohólicas) mermado en su desempeño laboral o en situación de potencial peligro para sí mismo o para terceros. Los estudios de Macdonald *et al.* (2010), Hartman *et al.* (2016), Dobri *et al.* (2019) y Howard y Osborne (2020) dan cuenta de los efectos farmacológicos que propician dicha diferenciación: no es posible equiparar los efectos de las bebidas alcohólicas con los del cannabis por simple analogía. Sobre las características que particularizan al cannabis, son cientos los estudios científicos que se citaron en las diecisiete iniciativas de ley que se discutieron en el Senado de la República para elaborar el dictamen que dio origen a la LFRC (Senado de la República, 2020). Pero, antes de suscitarse esa discusión, la SCJN ya había realizado un análisis pormenorizado de evidencia científica: tarea sobre la que se fundamentó la promulgación de la primera tesis aislada que declaró inconstitucional la prohibición del consumo de cannabis en México. Esa interpretación de los estudios científicos se mantuvo en las discusiones detrás de cuatro tesis aisladas más, dando lugar a la conformación de jurisprudencia (SCJN, 2019). En ese sentido, la SCJN afirmó que tras examinar “la literatura que se ha ocupado de analizar los efectos del consumo recreativo de la marihuana” (SCJN, 2016, p. 125) pueden identificarse cuatro preocupaciones específicas: la salud del consumidor, la generación de dependencia, la propensión a utilizar otras drogas y la inducción a la comisión de delitos.

Con respecto a los daños a la salud, la SCJN afirmó que “las alteraciones temporales ocurren como consecuencia inmediata del consumo de la marihuana” (SCJN, 2016, p. 130). De acuerdo con la corte, estas alteraciones pueden ser pánico, tensión, reducción gradual de funciones cognitivas y motoras, así como percepciones

intensificadas de la realidad —ya sea colores, sabores o sensaciones— y alucinaciones visuales y auditivas. Al margen de lo expuesto en la jurisprudencia, un estudio posterior (Howard y Osborne, 2020) afirma que las alteraciones provocadas por el cannabis pueden colocar al trabajador en una situación de incapacidad para ciertas funciones laborales; lo cual coincide con las preocupaciones de la SCJN relativas al alcohol, exploradas en el apartado anterior. Sin embargo, la misma SCJN señala que los efectos del consumo de cannabis “no representan un riesgo demostrado para la salud” (2016), ya que se trata de efectos particulares y momentáneos que dependen del grado de intoxicación y de las circunstancias psicológicas y neurofisiológicas del individuo. Además, sin denostar los potenciales escenarios de riesgo, la corte precisa que otros efectos de la planta son aumento del estado de alerta, reducción de ansiedad e incremento de la sociabilidad (SCJN, 2016), efectos que no pondrían en peligro ni al consumidor ni a terceros en el espacio de trabajo y que incluso podrían resultar benéficos en ciertas dinámicas laborales. Resalta que la SCJN sostenga que el consumo de marihuana es menos dañino que el de otras sustancias disponibles legalmente, como anfetaminas, alcohol o barbitúricos; en este sentido, incluso afirma que la evidencia científica concluye que los peligros de la marihuana se han “sobreexpuesto”, subrayando que su nivel de toxicidad es extremadamente bajo (SCJN, 2016).

Sobre el uso crónico o consuetudinario, la corte precisa que los efectos son esencialmente reversibles tras suspender el consumo. También señala que incluso “dosis prolongadas” no producen afectaciones cognitivas como las que se observan tras el consumo crónico de alcohol (SCJN, 2016). Con respecto a la relación entre marihuana y problemáticas psiquiátricas, éstas solamente se perciben en los consumidores previamente susceptibles de sufrir padecimientos mentales; no obstante, “deben advertirse los daños psicológicos que genera la marihuana cuando su consumo inicia en la adolescencia” (SCJN, 2016). Tras el análisis de los estudios científicos que fundamentan cada una de las anteriores afirmaciones, la SCJN concluyó que, “si bien la evidencia médica muestra que el consumo de marihuana puede ocasionar daños a la salud, se trata de afectaciones que pueden calificarse como no graves, siempre y cuando no se trate de consumidores menores de edad” (SCJN, 2016, p. 135).

Con respecto a los problemas de adicción, la corte con-

sidera que “los consumidores regulares de marihuana no califican necesariamente como farmacodependientes” (SCJN, 2016, p. 139). Precisa que son pocos los usuarios de marihuana que desarrollan dependencia física, y esos casos están sujetos a diversos factores preexistentes, por ejemplo, desórdenes conductuales y problemas psicológicos: aproximadamente uno de cada diez consumidores que utilizan marihuana desarrolla dependencia, y las implicaciones sociales y sanitarias de esa dependencia no pueden ser comparadas con las graves problemáticas derivadas de la adicción al alcohol o al opio y sus derivados (SCJN, 2016). Sobre la propensión a utilizar drogas “más duras”, los estudios disponibles muestran que el cannabis tiene una incidencia baja (SCJN, 2016). De igual manera, sobre la relación que pudiese existir entre la comisión de delitos y el uso de marihuana, la SCJN afirma que “la evidencia es altamente especulativa” y que esa relación radica en causas sociales, regularmente pobreza y marginación (SCJN, 2016); en este sentido, la corte afirma que “diversos estudios señalan que el consumo de marihuana inhibe los impulsos de agresión del usuario, ya que generalmente produce estados de letargo, somnolencia y timidez” (SCJN, 2016, p. 145).

Si bien las conclusiones de la SCJN no particularizan los problemas que el uso y los efectos del cannabis pudiesen ocasionar en espacios laborales, sí subraya que un punto delicado es la relación entre ese consumo y accidentes automovilísticos: una preocupación ya prevista por la LFRC y la LFT. Esta relación puede derivar en graves peligros viales y de seguridad pública, así como en conductas delictivas previstas en el Código Penal Federal. A este respecto, diversos estudios muestran que, efectivamente, el consumo de cannabis disminuye las habilidades necesarias no sólo para manejar automóviles sino también para operar maquinaria y equipo complejo (Macdonald *et al.*, 2010; Howard y Osborne, 2020). La corte es consciente de ello e incluso afirma que los riesgos se acrecientan considerablemente cuando se combina marihuana con bebidas alcohólicas (SCJN, 2016).

Dentro de ese diálogo argumentativo, resulta relevante la segunda preocupación que subyace a los criterios de la SCJN, documentada en el apartado anterior, relativa a los dictámenes periciales que den cuenta de la intoxicación por sustancias en espacios laborales. El engrose de las tesis aisladas y la jurisprudencia que descriminaliza el uso

de cannabis en México no hace mención sobre el tema. Sin embargo, la complejidad en torno a esos dictámenes emerge en el ya identificado espacio donde colindan la LFRC y la LFT, dado que las pruebas testimoniales no son suficientes para certificar la intoxicación por cannabis. Esta intoxicación puede oscilar entre ligera y aguda, sin un criterio técnico que las diferencie; además, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Adicciones realizada por el Instituto Nacional de Psiquiatría (Conadic, 2017a), los efectos del cannabis son desconocidos para la mayoría de la población. Por lo tanto, es jurídicamente necesario, también de acuerdo a criterios indirectos de la SCJN (1939, 1940, 1956), implementar protocolos específicos para acreditar, en los casos que así lo requieran, la influencia farmacológica que la sustancia (en este caso el cannabis) pueda ejercer sobre un trabajador.

Los criterios de la SCJN se han enfocado en la intoxicación alcohólica, donde algunas tesis aisladas —pero no una jurisprudencia— subrayaron el imperativo de dictámenes médicos; sin embargo, esos criterios no se ajustan hermenéuticamente al marco normativo determinado por la emergente LFRC y, por lo tanto, se requerirán especificaciones técnico-jurídicas enfocadas exclusivamente al consumo de cannabis. Sus efectos vía inhalación se perciben por un periodo de aproximadamente cuatro horas; es decir, los efectos que pueden modificar las habilidades laborales del empleado pueden mantenerse hasta por cuatro horas después del consumo (Macdonald *et al.*, 2010). Es durante ese periodo cuando el empleador podría solicitar el dictamen médico que certifique la intoxicación. Durante ese periodo de cuatro horas, además de los efectos ya señalados por la SCJN (2016), la evidencia científica muestra que el individuo bajo la influencia del cannabis se encuentra reducido en su capacidad de atención, de concentración, en la deliberación en la toma de decisiones, en el uso de memoria a corto plazo (Macdonald *et al.*, 2010); así como afectado en términos de coordinación y en el uso de las funciones neurocognitivas y psicomotrices (Howard y Osborne, 2020).

La revisión sistemática de la evidencia científica muestra que existen cuatro métodos para detectar cannabis en el organismo humano: a través de cabello, sangre, orina y fluidos orales (Macdonald *et al.*, 2010; Plouffe y Murthy, 2017; Dobri *et al.*, 2019; Howard y Osborne, 2020). El cabello evidencia consumo en los últimos me-

ses (Macdonald *et al.*, 2010); en la sangre se puede rastrear consumo en las últimas semanas (Macdonald *et al.*, 2010; Howard y Osborne, 2020); a través de pruebas de orina se puede detectar uso de cannabis en los últimos días (Macdonald *et al.*, 2010), y la saliva evidencia que existió consumo en las últimas horas (Plouffe y Murthy, 2017; Howard y Osborne, 2020). Los primeros tres mecanismos (cabello, sangre y orina) efectivamente asisten en la identificación del uso de cannabis en un individuo; sin embargo, no certifican que los resultados positivos garanticen el hecho de que el trabajador se encontraba bajo los efectos del cannabis durante el momento en que se realizó la prueba, ya que el consumo pudo haber ocurrido en los días, semanas e incluso meses previos. Afirmar que un trabajador se encontraba bajo los efectos del cannabis usando ese tipo de mecanismos de control sería impreciso e injusto legalmente (Howard y Osborne, 2020). De acuerdo con Dobri *et al.* (2019), las pruebas realizadas con saliva son las únicas que dan cuenta de un consumo de cannabis en las horas previas al análisis, por lo cual han comenzado a ser implementadas en diversas jurisdicciones para detectar conductores de automóviles que infrinjan las disposiciones de tránsito. No obstante, la evidencia científica muestra que los análisis de fluidos orales para detectar intoxicación de cannabis son altamente imprecisos (Dobri *et al.*, 2019), por lo cual sería controvertible, desde una perspectiva legal, basar en ellos la carga de la prueba en caso de rescisión de la relación laboral.

Son diversas las investigaciones que actualmente se realizan para optimizar los dispositivos que detectan cannabinoides en fluidos orales (Dobri *et al.*, 2019; Plouffe y Murthy, 2017). En EUA, Canadá y en la Unión Europea existen ya programas y protocolos que establecen los ejes sobre los cuales se deben desarrollar los estudios correspondientes, entre ellos destacan *Driving under the Influence of Drugs, Alcohol, and Medicines* (DRUID) y *Roadside Testing Assessment* (ROSITA), programas que establecen los requerimientos de especificidad, sensibilidad y precisión necesarios en los test de detección de consumo de cannabis, esto con el objetivo de brindar certeza en los resultados obtenidos en los controles de tránsito y de seguridad laboral (Dobri *et al.*, 2019; Howard y Osborne, 2020). Programas y protocolos similares se requerirán como parte del marco normativo en torno a la permisión del cannabis en México.

La experiencia uruguaya

Uruguay fue el primer país en regular estatalmente el cannabis dentro de su territorio. Lo hizo en el 2013, al promulgar la Ley 19.172. Marihuana y sus derivados (Senado y Cámara de Representantes, 2014). En aquella disposición se precisó la creación del Instituto de Regulación y Control del Cannabis (artículo 3/A), el cual es el antecedente inmediato y la figura legal que inspiró la creación del Instituto para la Regulación del Cannabis en México (contemplado por la LFRC). La Ley 19.172 estableció los lineamientos para que el Estado uruguayo regule la producción, comercialización, distribución y consumo de cannabis y sus derivados. En el caso de los Países Bajos, por cierto, la regulación no fue estatal, sino que se trató, desde la década de 1970, de una simple descriminalización *de facto* (Van Ooyen-Houben, 2017).

Con respecto al consumo de cannabis en espacios laborales, la única cláusula contenida en la Ley 19.172 se encuentra en el artículo 13, el cual remite a lo dispuesto en la Ley 18.256. Control del Tabaquismo. Esta ley prohíbe fumar en “espacios cerrados que sean un lugar de trabajo” (Senado y Cámara de Representantes, 2008, art. 3). La Ley 19.172. Marihuana y sus derivados estableció que esa disposición relativa al tabaco debe aplicar de manera análoga a los productos de cannabis. Sin embargo, y ante la permisividad derivada de la interpretación anterior, se promulgó el Decreto 120/2014, disposición complementaria a la Ley 19.172. Este decreto presidencial prohibió expresamente el consumir, fumar, mantener encendidos o ingerir productos de cannabis durante la jornada laboral, es decir, en los lugares de trabajo o durante el periodo en el cual el trabajador se encuentre bajo la supervisión y a la orden del empleador. De igual forma, prohíbe trabajar al empleado que, debido al consumo previo de cannabis, tenga afectada su capacidad para la realización de sus tareas (Presidente de la República Oriental del Uruguay, 2014).

El Decreto 120/2014 (Presidente de la República Oriental del Uruguay, 2014) precisaba que cada empleador debe establecer los controles que se podrán realizar a los trabajadores: estos deben acordarse previamente en una comisión de seguridad y salud dentro de la empresa. En el caso de que no se cuente con las referidas comisiones, el acuerdo deberá acordarse con el sindicato base. En caso de que tampoco exista este último, los controles

deberán ser acordados con la organización sindical de la rama o actividad en la que se inserte la empresa. Con el objeto de que estos controles no fuesen persecutorios y discriminatorios, debían ser aplicados de manera aleatoria y de forma “no invasiva” (art. 42). El Decreto 120/2014 no especificaba a qué se refiere con “no invasiva”, sin embargo, en función de lo expuesto en el apartado anterior, puede interpretarse como exámenes de orina o de fluidos orales, y no de sangre (Macdonald *et al.*, 2010). En este sentido, el Instituto de Regulación y Control del Cannabis, en una resolución previa había establecido que los mecanismos de control para detectar THC en el ámbito laboral deben operar mediante la detección en saliva, con un límite máximo de diez nanogramos por mililitro, con menos de 20 % de reactividad cruzada con otros cannabinoides distintos al THC y otras drogas, y deben tener una especificidad mayor al 80 % (Presidente de la República Oriental del Uruguay, 2014). Requisitos de precisión que, como también se señaló en el apartado anterior, aún no cumple ningún dispositivo de detección de cannabis a través de fluidos orales (Dobri *et al.*, 2019).

Dos años después, el Decreto 120/2014 fue derogado al promulgarse el Decreto 128/2016, vigente en la actualidad. Esta nueva disposición elaboró un marco unificado en materia de uso de bebidas alcohólicas, cannabis y demás drogas dentro del espacio laboral (Presidente de la República Oriental del Uruguay, 2016). Este decreto también buscó armonizar las leyes y derechos laborales con la reglamentación permisiva del cannabis; un antecedente documental que podrá ser estudiado en el plano legislativo mexicano al integrar la LFRC con la LFT. El Decreto 128/2016 prohíbe el consumo y posesión de alcohol, cannabis y demás drogas durante la jornada laboral; además prohíbe al trabajador la prestación de tareas cuando se encuentre bajo los efectos de alguna droga, entre ellas el cannabis, sin importar que el consumo haya ocurrido fuera del centro de trabajo o fuera del horario laboral (arts. 1-5). A diferencia de lo que establecía el Decreto 120/2014, esta nueva ley no requiere que los efectos del consumo hayan provocado alguna conducta equívoca dentro del espacio laboral, basta con presentar “indicadores conductuales” (arts. 6/c y 7). Tampoco requiere que los mecanismos de control sean consensuados, más bien otorga al empleador la facultad de establecer unilateralmente el protocolo de actuación, siempre y cuando se encuentre en el marco

de lo permitido por la Inspección General del Trabajo (art. 5). Las leyes laborales concurrentes señalan que los mecanismos de control establecidos por el patrón deben precisar *a priori* el procedimiento específico a seguir en el supuesto de que un trabajador evidencie encontrarse bajo los efectos del alcohol o alguna droga; se exige también que el método de control no sea invasivo y que las pruebas sean aplicadas por personal profesional o por el Servicio de Salud en el Trabajo (art. 6/d).

En el supuesto de que el trabajador arroje un resultado positivo (en cannabis) no es motivo de despido (un punto que al contrastarse con el caso mexicano confrontaría lo estipulado por la LFT); más bien, se le suspenderá de la jornada laboral para que el personal de salud emita un informe técnico, indicando los datos generales del examinado, el procedimiento de control practicado, el resultado específico de la prueba y las recomendaciones derivadas del análisis del caso (Presidente de la República Oriental del Uruguay, 2016, art. 8). Sin embargo, en el supuesto de un segundo resultado positivo, la empresa deberá canalizar al trabajador a los Servicios de Salud en el Trabajo para su diagnóstico general y para contemplar la posibilidad de tratamiento de rehabilitación. El empleador podría establecer sanciones administrativas complementarias, siempre y cuando éstas se hayan encontrado estipuladas en un Reglamento Interno de Trabajo dado de alta previamente de acuerdo con los protocolos establecidos por la Inspección General del Trabajo y por el Decreto 128/2016 (arts. 9-11).

Tras ocho años de haberse promulgado la Ley 19.172, que permite al gobierno uruguayo regular producción, comercio y consumo de cannabis, es posible documentar un proceso técnico-jurídico complejo alrededor de su implementación. Este proceso ha presentado diversas tensiones y ha requerido de diálogo especializado para armonizar en la medida de lo posible leyes laborales y reglamentaciones relativas específicamente al cannabis. El caso uruguayo ha abierto un camino desconocido para las ciencias sociales en general y para el derecho en particular (Queirolo, 2020), por lo cual documentarlo, desglosar sus diversas aristas y contrastarlas con puntos específicos de eventuales legislaciones que regulen el cannabis —como la mexicana— será un escalón ineludible para un correcto diseño de políticas públicas en materia de drogas.

CONCLUSIONES

La exploración documental evidencia un espacio de intersección entre la LFT y la LFRC. Los artículos 47 y 135 de la LFT no permiten el consumo de cannabis en espacios laborales ni la asistencia a esos espacios bajo los efectos de dicho consumo (salvo con prescripción médica). Se trata de una prohibición que se encuentra en concordancia con el Código Penal Federal, disposición que continúa considerando a la marihuana un narcótico que en algunos supuestos de conducta es objeto de castigo penal. Por su parte, la LFRC sí permite ese consumo: de acuerdo a lo especificado en su artículo 60, fracción IX, es posible interpretar que, siempre y cuando el individuo no incurra en “consumo problemático”, no opere vehículos y equipo o maquinaria compleja, y no consuma dentro del lugar de trabajo, su libertad individual y su derecho al libre desarrollo de la personalidad serán respetados; al menos es posible interpretar que esa tolerancia se otorga a los usuarios no problemáticos que se desempeñen en trabajos con características no contempladas explícitamente por la ley.

Tras analizar los antecedentes (científicos, legislativos y jurisdiccionales) que circunscriben el espacio donde colindan la LFT y la LFRC resaltan dos puntos específicos: *a)* la razón y justificación científica detrás de la prohibición de los estados de intoxicación en espacios laborales, y *b)* los mecanismos técnicos para identificar la intoxicación por cannabis en esos espacios laborales. Para la elaboración de una política pública integral en torno al cannabis en México es indispensable prever la complejidad de ambos puntos. Sin embargo, la legislación y los criterios jurisdiccionales en México no abordan estos temas y, por lo tanto, ambos puntos requieren de discusión institucional en función de evidencia científica de vanguardia y en función de las experiencias en otras jurisdicciones. El análisis del caso uruguayo muestra cómo se ha tratado de armonizar leyes laborales con la reglamentación permisiva del cannabis, siendo las cuestiones técnicas alrededor de las pruebas de detección uno de los puntos aún no resueltos.

Además de la justificación científica detrás de la prohibición de laborar bajo los efectos del cannabis —y además de la necesidad de mayores investigaciones sobre los aspectos técnicos detrás del consumo— son diversos los temas complementarios que requieren ser estudiados. El

objeto de estudio de este artículo, es decir, el cannabis en espacios laborales en México, apenas comienza a ser explorado científicamente. Lo mismo ocurre a nivel global. Por esta razón, siguiendo la pauta marcada por el antecedente específico de esta investigación (Howard y Osborne, 2020) es necesario iniciar investigaciones enfocadas al caso mexicano que aborden las siguientes temáticas: *a)* industrias y ocupaciones donde el consumo de cannabis entre los trabajadores son más frecuentes; *b)* consecuencias adversas para la salud del consumo de cannabis entre los trabajadores; *c)* programas de recuperación para trabajadores con problemas de dependencia o adicción; *d)* consumo de cannabinoides sintéticos para evadir la detección mediante pruebas de drogas; *e)* peligros para los trabajadores de la nueva y emergente industria del cannabis; *f)* relación entre el consumo de cannabis y las lesiones profesionales, y *g)* formas de evaluar los déficits de rendimiento laboral por consumo de cannabis.

Para explorar correctamente estas eventuales líneas de investigación será necesario considerar que los espacios de tensión entre derechos fundamentales y políticas públicas deben ser mediados por evidencia científica. En el caso de la relación entre LFRC y LFT, la aproximación desde la medicina del trabajo y la seguridad laboral será indispensable en el correcto diseño de una política pública en esta materia. De igual forma, en eventuales investigaciones será necesario realizar comparaciones del caso mexicano con otras jurisdicciones donde se ha regulado el cannabis, entre ellas, además de la uruguay (que ya se exploró en este artículo), con la canadiense y con la de dieciséis estados de EUA, para así integrar una perspectiva amplia sobre una política pública que, si bien es novedosa, también presenta una serie de riesgos previsible.

REFERENCIAS

- Berrones, L., Cano, P., Sánchez, D., y Martínez, J. (2018). Lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo de los conductores del autotransporte de carga en México. *Acta universitaria*, 28(3), 47-55. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1946>
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1929, diciembre 15). *Código Penal para el Distrito y Territorio Federales en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal*. México: DOF.
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1931, agosto 18). *Ley Federal del Trabajo*. México: DOF.
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1970, abril 1). *Ley Federal del Trabajo*. México: DOF.
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2019, julio 2). *Ley Federal del Trabajo*. Ciudad de México: DOF. Recuperado de <https://stcs.senado.gob.mx/docs/06.pdf>
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2020a, junio 1). *Código Penal Federal*. México: DOF. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Penal_Federal.pdf
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2020b, diciembre 4). *Ley General de Salud*. México: DOF. Recuperado de <https://salud.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2020/12/Ley-General-de-Salud-04.12.2020.pdf>
- Comisión Nacional contra las Adicciones [Conadic]. (2017a). *Encuesta nacional de consumo de drogas, alcohol y tabaco 2016-2017: Reporte de drogas*. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/1zIPBiYB3625GBGIW5BX0TT_YQN73eWhR/view
- Comisión Nacional contra las Adicciones [Conadic]. (2017b). *Encuesta nacional de consumo de drogas, alcohol y tabaco 2016-2017: Reporte alcohol*. https://drive.google.com/file/d/1rMlKaWy34GR51sEnBK2-u2q_BDK9LA0e/view
- Departamento de Salubridad Pública. (1926). *Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México: Edición Oficial, Imprenta de Manuel León Sánchez.
- Dobri, S., Moslehi, A., y Davies, T. (2019). Are oral fluid testing devices effective for the roadside

- detection of recent cannabis use? A systematic review. *Public Health*, 171, 57-65. DOI: 10.1016/j.puhe.2019.03.006
- Hartman, R., Richman, J., Hayes, C., y Huestis, M. (2016). Drug Recognition Expert (DRE) examination characteristics of cannabis impairment. *Accident Analysis & Prevention*, 92, 219-229. DOI: 10.1016/j.aap.2016.04.012
- Howard, J., y Osborne, J. (2020). Cannabis and work: Need for more research. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(11), 963-972. DOI: 10.1002/ajim.23170
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2019). *Memoria Estadística 2019* [base de datos]. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2019>
- Macdonald, S., Hall, W., Roman, P., Stockwell, T., Coghlan, M., y Nesvaag, S. (2010). Testing for cannabis in the work-place: a review of the evidence. *Addiction*, 105(3), 408-416. DOI: 10.1111/j.1360-0443.2009.02808.x
- Ochoa, M., y Madoz, A. (2008). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(213), 25-32. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n213/original1.pdf>
- Plouffe, B., y Murthy, S. (2017). Fluorescence-based lateral flow assays for rapid oral fluid roadside detection of cannabis use. *Electrophoresis*, 38(3-4), 501-506. DOI: 10.1002/elps.201600075
- Presidente de la República Oriental del Uruguay. (2014, mayo 19). *Decreto N° 120/2014. Reglamentación de la ley 19.172 relativo a la regulación y control del cannabis*. Uruguay: Diario Oficial.
- Presidente de la República Oriental del Uruguay. (2016, mayo 9). *Decreto N° 128/2016. Procedimiento de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en lugares y en ocasión del trabajo*. Uruguay: Diario Oficial.
- Queirolo, R. (2020). Uruguay. The First Country to Legalize Cannabis. En T. Decorte, S. Lenton y C. Wilkins (Eds.), *Legalizing Cannabis. Experiences, Lessons and Scenarios* (pp. 106-121). Londres: Routledge.
- Schievenini, J.D. (2018). *La criminalización del consumo de marihuana en México, 1912-1961* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://ru.historicas.unam.mx/handle/20.500.12525/670>
- Schievenini, J.D. (2020). A Small Distinction with a Big Difference: Prohibiting 'Drugs' but Not Alcohol, from the Conquest to Constitutional Law. *The Social History of Alcohol and Drugs an Interdisciplinary Journal*, 34(1), 15-47. DOI: <https://doi.org/10.1086/707681>
- Schievenini, J.D. (2021). A Historical Approach to the Criminalization of Marijuana Use in Mexico. En L. Richert y J. Mills (Eds.), *Cannabis: Global Histories* (pp. 131-156). Massachusetts: The MIT Press.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2017). *Información sobre Accidentes y Enfermedades de Trabajo, Nacional 2005 – 2017*. Recuperado de <https://autogestionsst.stps.gob.mx/Proyecto/Content/pdf/Estadisticas/Nacional.pdf>
- Senado de la República. (2020, noviembre 8). *Dictamen de las Comisiones Unidas de Justicia, Salud y Estudios Legislativos, Segunda, con opinión de la Comisión de Seguridad Pública, por el que se expide la Ley Federal para la Regulación del Cannabis, y se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud y del Código Penal Federal*. México: Gaceta del Senado de la República.
- Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (2008, marzo 6). *Ley N° 18.256. Control del tabaquismo*. Uruguay: Diario Oficial.
- Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (2014, enero 7). *Ley 19.172. Marihuana y sus derivados*. Uruguay: Diario Oficial.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1935a, febrero 16). Tesis aislada: Trabajadores, separación injustificada de los. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo XLIII), p. 12.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1935b, agosto 27). Tesis aislada: Trabajo, rescisión de los contratos de. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo XLV), p. 3746.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1939, marzo 7). Tesis aislada: Juntas, examen de las pruebas por las. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo LIX), p. 2555.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1940,

- abril 23). Tesis aislada: Trabajadores, despido de los, por causa de embriaguez. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo LXIV), p. 1439.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1945, noviembre 21). Tesis aislada: Embriaguez como causa de rescisión del contrato de trabajo. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo LXXXVI), p. 1279.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1948, febrero 16). Tesis aislada: Embriaguez, despido de trabajadores por. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo xcv), 1181.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1949, diciembre 5). Tesis aislada: Embriaguez, concurrencia del trabajador a sus labores, en estado de. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo cii), p. 1991.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1955, julio 25). Tesis Aislada: Embriaguez, comprobación de la, en materia de trabajo (despido). *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo cxxv), p. 762.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1956a, febrero 2). Tesis aislada: Embriaguez, estado de, confesión ficta. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo cxxvii), p. 397.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1956b, junio 11). Tesis aislada: Ebriedad como causa justificada del despido del trabajador. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, quinta época (tomo cxxviii), p. 475.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (1963, enero 9). Jurisprudencia: Ebriedad, prueba del estado de. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, séptima época (volumen 151-156), p. 123.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2016, noviembre 25). Tesis aislada: Derecho al libre desarrollo de la personalidad. La prohibición para el autoconsumo de marihuana contenida en la ley general de salud incide prima facie en el contenido de dicho derecho fundamental. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época (libro 36-II), p. 897.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2019, febrero 22). Jurisprudencia: Inconstitucionalidad de la prohibición absoluta al consumo lúdico o recreativo de marihuana prevista por la ley general de salud. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época (libro 63-I), p. 489.
- Unión General de Trabajadores de Castilla y León. (2017). *Cannabis en el trabajo*. Recuperado de <http://www.saludlaboral.ugtcl.es/archivos/guia-cannabis-en-el-trabajo.pdf>
- Van Ooyen-Houben, M. (2017). The Dutch coffee shop system, Tensions and benefits. *Michigan State International Law Review*, 25(3), 653-660.

NOTAS DE AUTOR

^a Doctor en Historia. Profesor investigador en la Universidad Autónoma de Querétaro. Sus líneas de investigación son: legislación y política de drogas; historia jurídica; trabajo, territorio y política pública. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel Candidato. Autor de correspondencia. Correo electrónico: jose.schievenini@uaq.mx

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8405-8861>

Últimas publicaciones:

-Schievenini, J.D. (2020). A Small Distinction with a Big Difference: Prohibiting 'Drugs' but Not Alcohol, from the Conquest to Constitutional Law. *The Social History of Alcohol and Drugs*, 34(1), 15-47. <https://doi.org/10.1086/707681>

-Schievenini, J.D., y Pérez, C. (2020). Pasado y presente de los usos medicinales del cannabis en México. *REDES*, 26(50), 115-145. <https://doi.org/10.48160/18517072re50.11>

-Schievenini, J.D. (2021). A Historical Approach to the Criminalization of Marijuana Use in Mexico. En L. Richert y J. Mills (Eds.), *Cannabis: Global Histories* (pp. 131-156). Massachusetts: The MIT Press.

^b Profesor investigador de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Querétaro. Sus líneas de investigación son: desarrollo industrial y política pública. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0307-258X>

Últimas publicaciones:

-Salinas-García, R.J., y Gutiérrez-Godínez, A. (2020). Balances y perspectivas del sector aeroespacial en Querétaro: ¿abanderando la industria 4.0? En A. Martínez, M. Álvarez y A. García (Coords.), *Industria 4.0 en México: Elementos diagnósticos y puesta en práctica en sectores y empresas*. México: UNAM y Plaza y Valdés.

-Salinas-García, R.J. (2020). El mundo del trabajo frente al COVID-19: Lecciones y desatenciones. En R. Pineda, M. García, A. Ochoa y J. Hernández (Coords.), *Análisis y perspectivas sobre la pandemia de COVID-19 en Querétaro*. Querétaro: UAQ.

-Salinas-García, R.J., Carrillo-Pacheco, J.A., y Uribe-Pineda, C. (2019). Expectativas de inclusión laboral de jóvenes en la industria automotriz del centro de México. México: CLAVE Editorial.