

EL CONSUMO DE CANNABIS POR PARTE DE ADULTOS Y EL LUGAR DE TRABAJO

Sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York

El presente documento pretende abordar algunas de las situaciones y preguntas más comunes en los lugares de trabajo respecto al consumo de cannabis por parte de adultos y la Ley de Regulación e Impuestos de la Marihuana (MRTA, por sus siglas en inglés). Este documento no aborda el consumo de marihuana por motivos médicos. Para obtener asistencia adicional con la Ley de Trabajo de Nueva York y la MRTA, visite el sitio de internet de la Oficina de Gestión de Cannabis del Estado de Nueva York en cannabis.ny.org o consulte a un profesional apropiado.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La MRTA enmendó la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York para aclarar que la cannabis consumida de conformidad con las leyes del estado de Nueva York es un producto consumible legal. Por lo tanto, los empleadores tienen prohibido discriminar en contra de los empleados debido al consumo de cannabis del empleado fuera del lugar de trabajo, fuera del horario de trabajo y sin utilizar equipamiento o bienes del empleador.

ACCIONES PERMITIDAS PARA LOS EMPLEADORES

La MRTA enmendó la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York añadiéndole una nueva subsección 4-a, que decreta que los empleadores **SÍ** pueden tomar medidas o prohibir conductas a los empleados en los siguientes casos:

- Un **empleador** está o estaba obligado a tomar la medida por un estatuto, reglamento u ordenanza estatal o federal, o por otro mandato gubernamental estatal o federal
- El **empleador** infringiría las leyes federales
- El empleador perdería un contrato federal o fondos federales
- El **empleado**, mientras trabaja, manifiesta síntomas específicos y descriptibles de afectación por cannabis que reducen o disminuyen el desempeño del empleado en sus tareas o funciones
- El **empleado**, mientras trabaja, manifiesta síntomas específicos y descriptibles de afectación por cannabis que interfieren con la obligación del empleador de brindar un lugar de trabajo seguro y saludable de conformidad con las leyes estatales y federales referentes a la seguridad laboral.

PREGUNTAS FRECUENTES:

ASUNTOS DE RECURSOS HUMANOS / MEDIDAS EN CONTRA DE LOS EMPLEADOS

¿Está protegido el consumo de cannabis ilegal?

Solamente está protegido el consumo legal de cannabis por parte de adultos mayores de 21 años de edad, de conformidad con las leyes del estado de Nueva York. El consumo, la venta o el transporte de cannabis de manera ilegal no están protegidos por la sección 201-D de la Ley de Trabajo. Para ver más información sobre lo que ahora se considera consumo legal, visite el sitio de internet de la Oficina de Gestión de Cannabis del Estado de Nueva York en cannabis.ny.org o consulte a un profesional apropiado.

¿Un empleador puede tomar medidas en contra de un empleado por consumir cannabis en el trabajo?

Un empleador no tiene prohibido tomar medidas laborales en contra de un empleado si este tiene afectadas sus facultades debido a la cannabis mientras trabaja (inclusivo cuando el empleador no ha adoptado una política específica que prohíba su consumo), lo que significa que el empleado manifiesta síntomas específicos descriptibles de afectación de sus facultades, mismos que:

- Reducen o disminuyen el desempeño de sus tareas o funciones
- Interfieren con la obligación del empleador de brindar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, como lo ordenan las leyes de salud y seguridad ocupacional a nivel estatal y federal

¿Qué son los síntomas descriptibles de afectación de las facultades?

No hay una lista exhaustiva y completa de los síntomas de afectación. En cambio, los síntomas descriptibles de afectación son indicaciones objetivas perceptibles de que el desempeño del empleado en las funciones de su puesto se han reducido o disminuido. Se advierte a los empleadores que dichos síntomas descriptibles también pueden ser una indicación de que un empleado padece una discapacidad protegida por las leyes federales y estatales (como la Ley de Derechos Humanos del Estado de NY), incluso si dicha discapacidad o trastorno no son del conocimiento del

empleador. Los empleadores deben consultar a profesionales apropiados sobre las leyes locales, estatales y federales aplicables que prohíben la discriminación por discapacidad.

Por ejemplo, el uso de maquinaria pesada de manera insegura e imprudente puede considerarse un síntoma descriptible de afectación.

¿Qué cosas no puede alegar un empleador como síntomas descriptibles de afectación?

Los signos perceptibles de consumo que no indican afectación de facultades por sí mismos no pueden alegarse como síntomas descriptibles de afectación. Solamente pueden alegarse los síntomas que generan indicaciones objetivas y perceptibles de que se ha reducido o disminuido el desempeño por parte del empleado de las tareas o funciones esenciales de su puesto. Sin embargo, los empleadores no tienen prohibido aplicar medidas disciplinarias en contra de los empleados que consuman cannabis durante su horario de trabajo, o utilizando bienes del empleador.

¿Los empleadores pueden usar pruebas de detección de drogas como fundamento de un síntoma descriptible de afectación?

No, una prueba de consumo de cannabis no puede servir como fundamento para la conclusión de un empleador de que un empleado tenía afectadas sus facultades por el consumo de cannabis, dado que dichas pruebas actualmente no demuestran la afectación. (Para obtener más información, consulte la sección "Pruebas de detección de drogas", más adelante).

¿Puedo despedir a un empleado por despedir un olor perceptible a cannabis?

El olor a cannabis, por sí solo, no es evidencia de síntomas descriptibles de afectación de las facultades, de conformidad con la sección 201-D de la Ley de Trabajo.

¿Tengo que despedir a un empleado por consumir cannabis en el trabajo, o por trabajar con sus facultades afectadas por cannabis?

No, los empleadores tienen permitido actuar en esas circunstancias, pero no está obligado a hacerlo.

¿Tengo que aplicar medidas disciplinarias, denunciar o despedir a un empleado menor de 21 años de edad que consume cannabis en el trabajo?

No, la Ley de Trabajo no contempla ninguna obligación legal de hacerlo.

¿Los empleadores están obligados a volver a contratar a un empleado que anteriormente fue despedido por consumo de cannabis que ahora es legal, o por un delito relacionado que ha sido eliminado?

No, la ley no ordena a los empleadores recontratar a exempleados que fueron despedidos debido a su consumo de cannabis antes de la legalización de la cannabis.

¿Qué ocurre si mi empleado trabaja de manera remota desde otro estado que tiene leyes diferentes?

La MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York solamente se aplican a los empleados que trabajan en el estado de Nueva York.

¿Una persona puede consumir cannabis si se encuentra en un permiso?

Para los fines de las leyes laborales, los empleadores no pueden prohibir el consumo de cannabis mientras los empleados están en un permiso, a menos que el empleador tenga permitido hacerlo de conformidad con la sección 201-D(4-a) de la Ley de Trabajo de Nueva York.

CONSUMO EN EL TRABAJO O DURANTE EL HORARIO LABORAL

¿Los empleadores pueden prohibir el consumo de cannabis durante los períodos de comida o descanso?

Sí, los empleadores pueden prohibir la cannabis durante el "horario de trabajo", que para estos fines incluye a todo el tiempo, incluyendo los períodos de comida y descanso, remunerados o no, durante los que se admite, permite o espera que el empleado esté en el trabajo, así como todo el tiempo que el empleado desempeñe activamente su trabajo.

Dichos períodos también se consideran parte del "horario de trabajo" si el empleado sale del lugar de trabajo.

¿Los empleadores pueden prohibir el consumo de cannabis durante los períodos en los que un empleado esté de guardia (es decir, disponible para ser llamado a trabajar)?

Sí, los empleadores pueden prohibir la cannabis durante el "horario de trabajo", que incluye el tiempo que el empleado está de guardia y que "se espere que esté en el trabajo".

¿Los empleadores pueden prohibir la posesión de cannabis en el trabajo?

Sí, los empleadores pueden prohibir que los empleados lleven cannabis a las instalaciones del empleador, incluyendo los inmuebles arrendados y alquilados, vehículos de la compañía, y espacios utilizados por los empleados dentro de esos lugares (por ejemplo, casilleros, escritorios, etc.).

En el caso de empleados remotos, ¿los empleadores pueden prohibir el consumo en el "lugar de trabajo"?

El Departamento de Trabajo no considera que la residencia privada de un empleado que este utilice para hacer trabajo remoto es un "lugar de trabajo" de acuerdo con la sección 201-D. de la Ley de Trabajo, Sin embargo, un empleador puede tomar medidas si un empleado exhibe síntomas descriptibles de afectación de sus facultades durante el horario de trabajo, como se describió antes, y puede instituir una política general que prohíba el consumo durante el horario de trabajo.

¿Los empleadores pueden prohibir el consumo cuando el empleado utiliza un vehículo de la compañía?

Sí, los empleadores tienen permitido prohibir el consumo en vehículos de la compañía y en las instalaciones del empleador, incluso fuera del horario regular de trabajo o de los turnos de trabajo.

POLÍTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿Los empleadores pueden prohibir el consumo de cannabis fuera del lugar de trabajo?

No, a menos que el empleador tenga permitido hacerlo de conformidad con las disposiciones de la sección 201-D(4-a) de la Ley de Trabajo.

¿Los empleadores pueden exigir que los empleados prometan o acepten no consumir cannabis como condición para ser conservados su empleo?

No, los empleadores no tienen permitido obligar a sus empleados a renunciar a sus derechos de acuerdo con la sección 201-D de la Ley de Trabajo como condición para ser contratados o conservar sus empleos.

¿Se permite mantener las políticas existentes que prohíben el consumo?

No, a menos que se aplique una excepción. Se recomienda a los empleadores que actualicen o enmienden esas políticas para reflejar los cambios a las leyes del estado de Nueva York.

APLICABILIDAD

¿Tanto los empleados públicos como los privados están cubiertos por la MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York?

Sí, dichas leyes se aplican a todos los empleadores públicos (gobiernos estatales y locales) y privados del estado de Nueva York, sin importar su tamaño, sector productivo u ocupación.

¿Cuáles empleados no están cubiertos por la MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo?

La MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York no se aplican a las personas que no son empleados (por ejemplo, estudiantes que no son empleados, contratistas independientes, personas que trabajan por obligación familiar, voluntarios) ni proveen protecciones al consumidor. Los empleados menores de 21 años de edad tampoco están cubiertos, ya que el consumo de cannabis por parte de personas menores de 21 años de edad está prohibido por las leyes de Nueva York y no está sujeto a las protecciones presentes.

¿La MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York dependen de la situación migratoria o la ciudadanía?

No, la MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo se aplican a todos los empleados, sin importar su situación migratoria o su ciudadanía.

¿La MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York se aplican a los estudiantes?

Sí, la MRTA y la sección 201-D de la Ley de Trabajo de Nueva York se aplican a todos los empleados, sin importar su estatus educativo. Sin embargo, los estudiantes que no son "empleados" no están cubiertos por esta ley.

PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS A EMPLEADOS

¿Un empleador puede aplicar pruebas de detección de cannabis?

No, a menos que el empleador tenga permitido hacerlo en los términos de las disposiciones de la sección 201-D(4-a) de la Ley de Trabajo o de otras leyes aplicables.

¿Un empleador puede hacer pruebas de detección de drogas a un empleado si las leyes federales permiten las pruebas de detección de drogas?

No, un empleador no puede hacer pruebas de detección de cannabis a un empleado simplemente porque está permitido, o no está prohibido, por las leyes federales. (Consulte, por ejemplo, el aviso informativo de capacitación y empleo 15-90 del Departamento de Trabajo de EE. UU., donde se explica que ni la Ley de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988 ni las reglas adoptadas de conformidad con la misma autorizan la realización de pruebas de detección de drogas a los empleados). Sin embargo, un empleador puede hacer pruebas de detección de drogas a un empleado cuando las leyes federales o estatales las ordenen o las conviertan en un requisito obligatorio para ocupar el puesto. (Consulte, por ejemplo, las pruebas obligatorias de detección de drogas para conductores de vehículos de motor comerciales, de conformidad con 49 CFR Parte 382; consulte también, por ejemplo, la sección 507-a de la Ley de Vehículos y Tráfico de NY, que ordena pruebas obligatorias de detección de drogas para los conductores de vehículos de motor de alquiler, de conformidad con 49 CFR 382).

¹El gobierno federal, como empleador, no está cubierto por esta ley.