

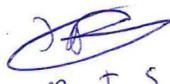
ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, a los 26 días del mes de julio de 2022, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado por el Subdirector Nacional de Trabajo, Santiago Torres, y los Dres. Juan Díaz y Valeria Pisani, por los representantes de los trabajadores (STTL) Santiago Ponce y Ruben Derdúquez y por la representante de las empresas (TRALE) Dra. Ana Ibarra en el Grupo 13, Subgrupo 07 "Transporte Terrestre de Carga Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de Autoelevadores, grúas y equipo para movilización de carga con chofer u operador", **Capítulo 02 "Transporte de leche a granel", SE ACUERDA:**

PRIMERO: Un Protocolo de Alcohol y Drogas (Decreto 128/16, en el marco del art. 5° de la Ley 10.449, en la redacción dada por el art. 12° de la Ley 18.566).

SEGUNDO: Leída que les fue, se firman seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha indicados.







Santiago Torres
Subdirector Nacional de Trabajo
M.T.S.S.



**PROTOCOLO ALCOHOL Y DROGAS (DECRETO 128/16 EN EL MARCO DEL
ARTÍCULO 5 DE LA LEY 10.449 EN LA REDACCIÓN DADA POR EL ARTÍCULO 12
DE LA LEY 18566)**

 **PRIMERO:** Las partes entienden que resulta fundamental prevenir el consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, independientemente de si el mismo se da en el lugar del trabajo o si se ingresa al mismo bajo los efectos de dichas sustancias. Se encuentra prohibido el consumo y/o tenencia de alcohol y otras drogas durante el horario de trabajo (incluyendo las pausas, descansos intermedios o cualquier tipo de intervalo en la jornada laboral).

 A estos efectos se han considerado muy particularmente, las normas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (CIT 155), la Ley 18.191 de Seguridad Vial y el decreto número 128/16. También se tomarán en cuenta las que refieren a las Comisiones de seguridad y salud de las empresas - (Decreto Nos. 291/07, 244/16)-

SEGUNDO: Se acuerda, en conformidad con los artículos 3 y 10 del Decreto 128/16, la inclusión y desarrollo efectivo de un plan integral de prevención, asistencia e inserción, en los cometidos de las comisiones bipartitas de seguridad y salud laboral de cada empresa.

Este acuerdo estará destinado a la prevención del consumo y la detección precoz del inicio del mismo, a efectos de facilitar intervenciones tempranas que mejoren la seguridad y salud de los involucrados.

 **TERCERO:** Las partes acuerdan que se realizarán pruebas de detección en forma aleatoria y sorpresiva al inicio de la jornada laboral de cada uno de los trabajadores de la empresa, pertenecientes al Grupo 13.7.2. También se realizarán pruebas de detección a los trabajadores que, tanto al ingreso como durante la jornada de trabajo, presenten conductas que evidencien no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que éstas pudieren deberse al consumo de alcohol u otras drogas. Estas conductas, podrían presentar alguno o varios indicadores como por ejemplo sin que sea taxativa esta enumeración: trastornos motrices, del habla, de la atención, excitación o agresividad, incluyéndose también el aliento alcohólico.









Estos procedimientos, de acuerdo al decreto 128/16, serán hechos por personal de salud (médico, enfermería) o por personal habilitado por la Ley 18.191 de Seguridad Vial.

En todos los casos se dejará escrito el procedimiento realizado, los datos del examinado, resultado de la prueba y las recomendaciones que correspondan. El documento será firmado tanto por el personal que realiza la prueba como por el examinado. Si éste se negara, se dejará constancia de esa negativa. El original se entregará al trabajador examinado y una copia se remitirá a la comisión bipartita de la empresa. Todas las partes estarán sujetas a confidencialidad. La comisión bipartita de cada empresa irá formando legajos, que no se incorporarán a los legajos del personal de recursos humanos.

CUARTO: La empresa será quien determine la periodicidad, frecuencia y horarios, en los cuales se le efectuarán las pruebas aleatorias para el control y detección de alcohol u otras drogas. Las mismas se realizarán en todos los casos con métodos analíticos validados por la autoridad competente, métodos de detección de carácter no invasivo (pruebas de despistaje), que deberán medir si el trabajador se encuentra o no, bajo los efectos del consumo en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo (art. 6 del Decreto No. 128/16).

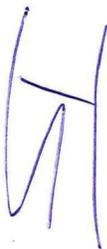
Los criterios de determinación de los trabajadores que serán sometidos a pruebas aleatorias, se ajustaran a la estricta aleatoriedad. Todos los procedimientos de sorteo deberán ser filmados y la empresa labrará un acta con las personas seleccionadas para las pruebas aleatorias que arrojó dicho sorteo. La filmación y el acta deberán ser conservadas por la empresa y se encontrarán en todos los casos a disposición de los delegados trabajadores integrantes de la comisión de salud y seguridad.

La aplicación a utilizarse para la realización del sorteo para la prueba aleatoria de despistaje será una de estas dos: "SORTEOS" o "ALEATORIOS".

A cada trabajador se le asignará un número para participar de dichos sorteos. La asignación del referido número se realizara mediante un sorteo por bolillero antes del inicio de ejecución de este protocolo. A los nuevos trabajadores se les irá asignando directamente el número siguiente al último que se haya otorgado.

En todos los casos en que se realicen controles sobre los trabajadores, referentes a la temática que regula el presente protocolo, se dejará constancia por escrito de acuerdo a la cláusula TERCERA, párrafo tercero del presente protocolo.

La aplicación del presente procedimiento implica como requisito base que la empresa provea los dispositivos de despistaje. Si el trabajador solicitare una prueba confirmatoria, la empresa garantizará el acceso a la misma; de ser necesario, se adelantará el monto de dinero a efectos que la misma pueda ser realizada en el centro de salud correspondiente. Si no existe un centro de salud cercano a la empresa, estarán previstos los procedimientos de extracción de la muestra y garantías de cadena de custodia hasta el laboratorio encargado de procesarla. Corresponde que ambas pruebas estén validadas por las autoridades competentes.



Queda terminantemente prohibida la manipulación de los sorteos. Este protocolo está basado y se ejecutará de acuerdo a los principios de buena fe, confianza y responsabilidad.



QUINTO: Las partes acuerdan que, ante la constatación de un primer resultado positivo o que el trabajador se niegue a realizar el examen, se suspenderá la jornada laboral del trabajador en cuestión, quien perderá la remuneración de las horas no trabajadas. En ambos casos, el trabajador deberá realizarse la prueba de detección al inicio de la siguiente jornada laboral.

El trabajador que se niegue por segunda vez en un año calendario a la prueba de despistaje, será derivado a diagnóstico al igual que en una segunda prueba con resultado positivo, de acuerdo a lo dispuesto en el siguiente párrafo. El trabajador que se niegue por tercera vez en el plazo de un año calendario a ser objeto del análisis de despistaje, será sancionado con dos días de suspensión y más días a medida que su negativa continúe. El trabajador igualmente podrá dar las explicaciones de su negativa. Las sanciones que se pueden aplicar con motivo de la negativa a realizarse análisis de despistaje, no serán acumulables con ningún otro tipo de sanción por otros motivos y caducarán en el plazo de cinco años.



Ante un segundo resultado positivo en pruebas aleatorias o un primer resultado positivo en control por conductas que evidencien no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor estando en horario de trabajo o en ocasión del mismo, se deberá dar conocimiento a la comisión bipartita de salud de la empresa de dicha situación; se establece que el trabajador no percibirá las horas no trabajadas y se asesorará al



trabajador y se le recomendará que sea objeto de una evaluación y diagnóstico por la Unidad de Asesoramiento Integral de la Universidad de la República en área metropolitana; en el interior lo que corresponda en la red de profesionales referentes de salud mental y salud ocupacional supervisados por la Unidad de la Universidad de la República. Esta recomendación, será sin perjuicio del derecho del trabajador de efectuar el tratamiento, en caso de corresponder, en cualquier dependencia del Sistema Nacional Integrado de Salud u otro que él mismo decida en tanto esté certificado por las autoridades competentes. El trabajador deberá acreditar documentalmente, dentro del plazo de cinco días hábiles de realizado el test del caso, estar en proceso de cumplimiento de la evaluación y diagnóstico indicado precedentemente. El no cumplimiento de esta obligación será considerado como una falta disciplinaria y el trabajador no podrá reintegrarse a su lugar de trabajo en tanto no presente la documentación correspondiente. En caso que de dicha consulta derive la necesidad de ingreso a rehabilitación, se procederá al seguimiento de la evolución del trabajador desde la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la Universidad de la República (o la institución elegida por el trabajador) en coordinación con la comisión bipartita de seguridad y salud laboral de la empresa. Para el caso en que de dicha consulta no derive tratamiento o se entienda que no necesita el ingreso a rehabilitación, el trabajador será reintegrado previa sanción por conducta grave.

Si al trabajador fuera de su desempeño del trabajo, es decir, no en ocasión de encontrarse trabajando, mediante una prueba de despistaje realizada por las autoridades públicas se le retira la libreta de conducir, se le dará la oportunidad de realizarse el diagnóstico correspondiente a efectos de determinar si padece una enfermedad. De padecerla, se actuará conforme a las cláusulas del presente protocolo. Si se negare a realizarse el diagnóstico o el mismo constatará que no se trata de una enfermedad, se aplicará la normativa vigente por su imposibilidad de desempeñar las tareas.

SIXTA: Si el trabajador es sometido a un control de alcohol y drogas, en ocasión de estar desempeñando su trabajo, por personal de policía nacional de tránsito o inspectores municipales, siempre que no sea frente a un accidente, siendo el resultado positivo y siempre que sea la primera vez que esto ocurre al trabajador en cuestión, el mismo será enviado al diagnóstico previsto en el presente protocolo. El trabajador deberá en el plazo de cinco días hábiles entregar a su empleadora la constancia que acredite que concurrió a efectuarse el diagnóstico descrito en el presente. En el caso que no acreditara en tiempo y forma la realización de dicho diagnóstico o que el mismo

V. G.
MTR

2/

concluyera que no se trata de una enfermedad y por lo tanto no es enviado a tratamiento, se desvinculará al trabajador por notoria mala conducta en forma inmediata.

Para el caso que sea enviado a tratamiento y su egreso del mismo sea por incumplimiento de las actuaciones pautadas (no adherencia al tratamiento) o abandono del mismo, también será despedido por notoria mala conducta en forma inmediata.

El trabajador que sea sometido a estos controles debido a un accidente de tránsito y el resultado sea positivo, será despedido por notoria mala conducta en forma inmediata.

Si el trabajador es sometido a un control en ocasión de estar desempeñando su trabajo, por personal de policía nacional de tránsito o inspectores municipales, siendo el resultado positivo, no siendo la primera vez que esto ocurre al trabajador (salvo lo expresado en el párrafo anterior), el mismo será despedido por notoria mala conducta

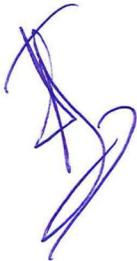
El trabajador que sea sometido a estos controles debido a un accidente de tránsito y el resultado sea positivo, será despedido por notoria mala conducta en forma inmediata.

Si el trabajador es sometido a un control en ocasión de estar desempeñando su trabajo, por personal de policía nacional de tránsito o inspectores municipales, siendo el resultado positivo, no siendo la primera vez que esto ocurre al trabajador (salvo lo expresado en el párrafo anterior), el mismo será despedido por notoria mala conducta.

SÉPTIMO: Encontrándose el trabajador en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo en el horario de 22:00 a 6:00 o cuando no existiere transporte público fluido (entendiendo por no fluido un ómnibus cada 120 minutos o más) habiendo dado resultado positivo para consumo de alcohol u otras drogas, la empresa proporcionará locomoción mediante taxi, aplicación de transporte, locomoción propia de la empresa, etc.

OCTAVO: Según establece la OIT, este es un tema de salud y debe abordarse como cualquier otro tema de salud en el trabajo, por lo tanto, si un trabajador ingresa a tratamiento, lo hará bajo la figura de incapacidad transitoria por certificación médica.

Durante todo este período, el trabajador no desempeñará sus tareas y por lo tanto no generará salario. La empresa no le abonará ninguna partida en concepto de salario,



jornales, partidas, viáticos, premio, etc. Si se encuentra amparado al Seguro por Enfermedad generará, de acuerdo a la normativa vigente, salario vacacional y licencia.

NOVENO: Al egreso de un tratamiento el trabajador, como condición necesaria para su reintegro, presentará una constancia de "alta" de la Unidad de Asesoramiento Integral de la Universidad de la República o de la institución elegida por el trabajador de acuerdo a la clausula QUINTA, párrafo segundo. En caso necesario, solicitará la aptitud a la autoridad correspondiente en relación a su libreta de conducir de categoría profesional.

El egreso de la rehabilitación en conformidad con las pautas de actuación de la Unidad de la Universidad de la República, prevé cuatro situaciones aplicables a este protocolo, en cierta medida con modificaciones de acuerdo a lo expresado abajo:

- 1- Egreso por cumplimiento satisfactorio de las actuaciones, con reintegro pleno a la actividad laboral en las condiciones y funciones previas a la aplicación del mismo.
- 2- Egreso por cumplimiento satisfactorio de las actuaciones, con reintegro pleno a la actividad laboral, con recomendaciones de descansos semanales, rotación de turno y/o limitación de las horas extra. Solo en estos casos el trabajador percibirá su salario acorde a los jornales trabajados, al igual que el trabajador suplente si es que fuere regido por un contrato de suplencia. No regirá el mínimo de masa salarial para los casos referidos.

El contrato de suplencia se mantendrá vigente hasta tanto el trabajador titular del puesto de trabajo pueda retomar su actividad de un modo normal.

- 3- Egreso por incumplimiento de las actuaciones pautadas (no adherencia al tratamiento). Queda fuera del amparo del programa.
- 4- Egreso por abandono

En caso de producirse un egreso basado en las dos últimas situaciones, la empresa hará uso de su potestad disciplinaria dado que el trabajador no podrá reintegrarse a la misma.

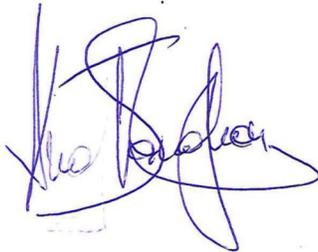
V. D.
MMS

JJ

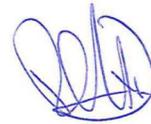
DD

DÉCIMO: Todo trabajador tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcoholemia, cuya muestra será tomada en un plazo menor a dos horas en el servicio de salud que le corresponda en aplicación del Decreto N° 285/016, garantizándose, en caso de no existir centro de salud próximo, las condiciones de manejo y cadena de custodia hasta su análisis en laboratorio. En caso de que la prueba confirmatoria sea positiva, su costo estará a cargo del trabajador y, en caso contrario, estará a cargo del empleador.

DÉCIMO PRIMERO: Previo a la aplicación de este procedimiento y en concordancia con los Decretos 128/16 y 244/16, se acordará en las comisiones bipartitas de seguridad y salud de las empresas del sector, y durante el plazo de 20 días, la mayor difusión del presente acuerdo así como, en idéntico plazo, las actividades de información y concientización a todo el personal que se desempeñe en las empresas del sector. Los sectores profesionales de transporte de leche a granel se comprometen a prestar la mayor colaboración en el cometido de lograr el objetivo de sensibilización, prevención y capacitación en el manejo de un tema de salud pública como lo es el que regula el presente protocolo.



M. T. S. S.



Santiago Torres
Subdirector Nacional de Trabajo
M.T.S.S.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		EXPEDIENTE N°
		2022-13-2-0002177
Oficina Actuante:	Division Negociacion Colectiva	
Fecha:	29/07/2022 10:28:12	
Tipo:	Pasar	

Pase a Documentación y Registro

Archivos Adjuntos		
#	Nombre	Convertido a PDF
1	2022-13-2-0002177-ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS GRUPO 13 SUBGRUPO 07.2 PROTOCOLO 26-07-22.pdf	Sí

Firmante:
Revello Sosa, Camila