



Ministerio  
de Trabajo y  
Seguridad Social



EN ESTE ESPACIO HACEMOS LLEGAR ALGUNAS RESPUESTAS ANALIZADAS EN EL ÁMBITO DE LA TRIPARTITA QUÍMICA, RESPECTO A CONSULTAS FRECUENTES QUE HEMOS RECIBIDO POR MEDIO DEL CORREO [tripartitassysso@mtss.gub.uy](mailto:tripartitassysso@mtss.gub.uy).

MUCHAS DE LAS CONSULTAS ESTÁN YA REGULADAS POR NORMATIVA, SIN PERJUICIO DE ELLO, EL OBJETIVO DE ESTE APARTADO ES ORIENTAR A LAS PARTES PARA UNA MEJOR GESTIÓN.

### **¿QUE NORMATIVA ESTABLECE LAS COMISIONES BIPARTITAS?**

El Decreto 306/005 en el Art 10, establece: En cada empresa, se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores, cualquiera sea la forma de cooperación acordada. Además, detalla otros factores a tener en cuenta para su funcionamiento.

### **¿ES OBLIGATORIO CONTAR CON BIPARTITA DE SEGURIDAD Y SALUD?**

El Decreto 306/005 en el Capítulo II - PRINCIPIOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES

ART. 2º establece: Los empleadores y los trabajadores deberán cumplir las respectivas obligaciones establecidas en la presente reglamentación referidas a la prevención de riesgos laborales.

Dentro de estas se incluye lo expresado en el Art 10 del Decreto 306/005.

### **¿LOS DELEGADOS DE SEGURIDAD DEBEN SER INTEGRANTES DEL SINDICATO?**

Si bien el Dto 306/005 no establece la forma de seleccionar los representantes de los trabajadores para trabajar en las bipartitas, el Dto 244/16 Art 5 Bis establece: "Los representantes de los trabajadores en las instancias bipartitas referidas en el presente Decreto serán designados por la organización sindical. Cuando en una empresa no existe organización sindical, corresponde a los trabajadores de la empresa elegir a sus representantes. Los representantes de las comisiones bipartitas, de común acuerdo, podrán resolver integrar en las instancias bipartitas a otros trabajadores de la empresa."

### **¿CUALES SON LOS ROLES DE LA BIPARTITA?**

Estas son instancias de cooperación y diálogo entre representantes de la parte empleadora y representantes de los trabajadores, en las mismas se tratan temas de salud y seguridad relativos a los procesos de trabajos propios de la empresa, no se incluyen en estos ámbitos temas a tratar a nivel sindical que se traten en otras instancias de diálogo.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es sin lugar a dudas responsabilidad de la empresa, la Comisión bipartita tiene como objeto el seguimiento de estas medidas, incluyendo:

- › Planificación de la prevención, combatiendo los riesgos en el origen; considerando siempre primero en la fuente, si no es posible así prevenir en el medio y por última opción en el trabajador.
- › Analizar y evaluar riesgos ergonómicos.
- › Evaluar nuevos riesgos asociados a maquinarias o procesos de trabajos.
- › Promover y cooperar planificación de las capacitaciones.
- › Llevar registro de incidentes, accidentes, fallas, enfermedades profesionales.
- › Análisis de estadísticas de siniestralidad.
- › Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal de que sea posible.

### **¿SI LA EMPRESA CUENTA CON BIPARTITA, ESTÁ EXONERADA DE CONTAR CON LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD?**

Con el objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, se dispone la obligatoriedad de la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en la rama de actividad de la Industria Química, Grupo 7, en las condiciones que se establecen en la presente reglamentación. -

Estos servicios, sean tanto internos como externos deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa y en especial con los delegados en los ámbitos de participación establecidos por los Decretos N.º 306/005 de 14 de setiembre de 2005.

Por lo expuesto, las empresas deben cumplir con los Dtos 128/14, 306/005 en forma complementaria.

### **¿COMO SE INTEGRAN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD?**

El Artículo 5. del Dto 128/14 - Los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo deberán ser multidisciplinarios.

Las empresas con más de 100 trabajadores deberán contar con un servicio integrado al menos por un Médico y un Técnico Prevencionista o Tecnólogo en Salud Ocupacional, pudiendo ser complementado por Psicólogo y personal de Enfermería. Los Servicios deberán elaborar y actualizar permanentemente un informe que comprenda lo establecido en el artículo 4º del presente Decreto. Las empresas que tengan entre 20 y 100 trabajadores deberán contar con un servicio que podrá ser externo, integrado un Médico y un Técnico Prevencionista o Tecnólogo en Salud Ocupacional, el que intervendrá en forma trimestral como mínimo, debiendo asimismo elaborar el informe referido en la parte final del inciso anterior.

Las empresas que tengan menos de 20 trabajadores deberán contar con un servicio que podrá ser externo, en las mismas condiciones que el referido en los incisos anteriores, el que intervendrá en forma semestral como mínimo, debiendo asimismo elaborar el informe referido en los incisos anteriores.

## **¿QUIENES DEBEN TENER ACCESO A LOS INFORMES ELABORADOS POR LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD?**

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional y técnica, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y sus representantes, con esta premisa y teniendo presente que todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo y la forma de prevenirlos, Los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, tanto internos como externos deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa y en especial con los delegados en los ámbitos de participación establecidos por los Decretos N° 306/005. Todo informe elaborado por el SPyS debe ser entregado a la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud, no obstante, ello, se podrá entregar copia del original a la gerencia de la empresa.

## **¿DEBEN LAS EMPRESAS CONTAR CON PROTOCOLO PARA DETECCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS?**

El Dto 128/016, en el art 4, establece que, para la detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas, deberá actuarse conforme lo establezca el protocolo que en la empresa se haya acordado, en forma bipartita, en los ámbitos de seguridad y salud. Este Protocolo de actuación orientará las acciones para el abordaje del tema en la empresa; deberá darse la máxima difusión del mismo en el colectivo laboral. Teniendo además presente, que la ley 5032 establece la responsabilidad de los empleadores a tomar medidas preventivas ante cualquier riesgo asociado al trabajo.

En el caso de que no se haya podido alcanzar acuerdo para elaborar un protocolo de actuación la Inspección General del Trabajo fiscalizará que el procedimiento aplicado se ajuste a los criterios establecidos en el presente decreto, los que constituyen disposiciones de carácter general.

## **¿LA EMPRESA PUEDE OBLIGARME A REALIZARME UN TEST PARA DETECCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS?**

No se puede obligar a realizar el test, pero el Art 7 del Dto 128/0016 dice: "En caso de que el trabajador se niegue a la realización de la prueba de detección, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto certifique estar en condiciones."

## **¿QUIENES DEBEN REALIZAR LOS TEST PARA DETECCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS?**

Los controles, que deberán ser realizados por personal del Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado donde aquel no existiere, en conocimiento del delegado de salud o representante sindical, quien podrá estar presente.

## ¿DEBEN LAS EMPRESAS CONTAR CON PROTOCOLO SOBRE ACOSO LABORAL

Si bien la ley 19.849 no está reglamentada, la misma si está vigente y ratifica el C.I.T. N.º 190 y es acompañada por la Recomendación N.º 206

Debemos tener presente algunos aspectos que nuestra normativa establece.

- ✓ El derecho a la salud es un derecho inherente a la personalidad humana (art 7 y 44 de la Constitución, Declaraciones, Pactos y Convenios Internacionales)
- ✓ El derecho a la salud y seguridad en el trabajo es la expresión en el mundo del trabajo del “derecho a la salud” que posee toda persona
- ✓ El CIT 190 considera que la violencia y el acoso son riesgos vinculados a la salud y seguridad, e impone una serie de obligaciones para los Estados, Empleadores y Trabajadores (art 9 y 10).

Por lo expuesto y en virtud a lo establecido en el Convenio 190 y la ley 19849, las obligaciones de las partes son:

- › Adoptar y aplicar una política relativa a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (art 9 inc a)
- › Tener en cuenta a la violencia y el acoso en la gestión de salud y seguridad en el trabajo (art 9 inc b)
- › Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la violencia y el acoso, y adoptar medidas preventivas (art 9 inc c)
- › Proporcionar a los trabajadores información y capacitación sobre los peligros de la violencia y el acoso, y las medidas preventivas (art 9 inc d)

Estos ítems antes descriptos, deben ser adoptados en un protocolo de acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, siendo el ámbito adecuado de trabajo, las comisiones bipartitas.