

**PROTOCOLO DE DETECCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, CANNABIS
Y OTRAS DROGAS EN EL AMBITO DEL TRABAJO**

COMISION TRIPARTITA DE LA INDUSTRIA GLP

1. POLITICA

Las políticas de las empresas en materia de SST, son parte del enfoque estratégico para sustentar mecanismos de promoción de la mejora continua de los sistemas de SST. Su objetivo fundamental es crear un marco general para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y promover como valor primordial la salud y la seguridad y una mejor calidad de vida para todos quienes trabajan en el sector. En ese marco, es fundamental accionar en forma preventiva, trabajando sobre los riesgos en su fuente de origen, para reducir al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente laboral (enfoque preventivo basado en los CIT's Nros. 155 y 161). En particular, en materia de adicciones, se busca concientizar al personal de las consecuencias del consumo tanto en el aspecto personal, como familiar y laboral. Se deberán desarrollar acciones para prevenir el consumo y para la detección precoz facilitando así la intervención temprana del problema en línea con lo establecido en el recientemente publicado D. 128/16, art. 3ro.

2. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN ESTE PROTOCOLO.
CONSIDERACIONES GENERALES.

2.1. Su objetivo fundamental es fomentar y promover una mejor calidad de vida y salud para los trabajadores y por tanto la sensibilización y concientización de los riesgos del consumo de alcohol o drogas, tanto legales como ilegales, estableciendo pautas y normas de abordaje que constituyan un Plan integral de prevención, detección, asistencia e inserción.

2.2. A estos efectos, se han considerado muy particularmente, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y las normas positivas que surgen del Decreto No. 128/16. Específicamente, las que refieren a que son las Comisiones de Seguridad y Salud de las empresas (Decretos Nro. 291/07 y Nro.

244/16) en donde deben acordarse por consenso de partes, los procedimientos sistemáticos que permitan detectar que un trabajador esté bajo los efectos de alcohol, marihuana y/o otras drogas.

2.3. Este Protocolo estará destinado a la prevención de los consumos y la detección precoz a efectos de facilitar intervenciones tempranas en seguridad y salud laboral. La determinación de pruebas de detección de alcohol y drogas en el ámbito laboral, debe tener como finalidad principal la de proteger la salud de las y los trabajadores y garantizar la seguridad en los puestos de trabajo.

2.4. También, se han considerado las recomendaciones de la OIT acerca de:

a) Analizar una propuesta de procedimientos de pruebas de detección de alcohol, marihuana y otras drogas como parte de un Programa global que comprende: asistencia, educación, información, preservando la inserción laboral.

b) Alcanzar el más amplio consenso posible entre las partes interesadas, contemplando rigurosamente los aspectos éticos, jurídicos y técnicos.

2.5. A nivel de Derecho positivo nacional, se ha considerado la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral vigentes y las específicas y propias en materia de drogas y trabajo: Ley 5032, Decretos No. 291/07 y su modificatorio 244/16 y 128/16.

2.6. Este Protocolo, se aplicará a todas las empresas de la Industria GLP. Tendrá aplicación para todos los trabajadores de las empresas sin distinción, tanto para trabajadores propios o dependientes como para trabajadores de empresas terceras, incluyendo pasantes.

2.7. En mérito a lo precedentemente indicado, los integrantes de la Comisión Tripartita de la Industria GLP: por el sector Empresarial (Cámara Uruguaya de GLP) Raul Damonte, Ivan Reguero, Solange Netto y Marcelo Scavone, en representación de los trabajadores por el Sindicato Unico de Trabajadores del Supergas (SUTS) Yuber Ferraro, Juan Umpierrez y Adrian Ramirez, por FUECYS Eduardo Camargo y en representación de la IGTSS Nestor Pereira y Gonzalo Alvarez.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]
AB4A

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ACUERDAN:

3. NORMAS PROCEDIMENTALES:

3.1. Controles Aleatorios: Las Comisiones Bipartitas, determinarán la forma, periodicidad, frecuencia, horarios; criterios de determinación de trabajadores a efectuar el control, etc., en las que se realizarán pruebas aleatorias para el control y detección de alcohol y otras drogas en los trabajadores, que en todos los casos se realizará 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). Podrá determinarse una frecuencia mayor para aquellos puestos que se consideren de especial riesgo tanto para el trabajador como para terceros.

3.2. Controles para trabajadores que presenten indicadores conductuales: Los controles se realizarán a los/las trabajadores/as que al ingreso o durante la jornada de trabajo presenten indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieren corresponderse a efectos del consumo. Los controles serán solicitados por cualquier trabajador o trabajadora que detecte la situación antedicha (independientemente de su cargo y jerarquía) y se tramitarán a través de la máxima jerarquía responsable de la dependencia donde se constate tal situación.

3.3. El funcionario/a será apartado de su tarea hasta tanto se realice la detección de consumo.

3.4. Si el /la funcionario/a se negara a efectuarse el control, no podrá retornar a su tarea hasta tanto no certifique o acredite que se encuentra en condiciones de efectuar, en condiciones seguras su función laboral. A tales efectos la empresa garantizará que pueda realizarse el control al inicio de la siguiente jornada laboral.

3.5. La negativa no constituye presunción de positivo, pero determinará el retiro del trabajador de su puesto de trabajo hasta que cumpla con lo indicado en el numeral 3.4. Queda especialmente establecido que no se admitirán más de dos negativas en el año calendario por trabajador, pudiendo el empleador cumplido lo antedicho, aplicar el poder disciplinario conforme a derecho y en el

marco de los criterios y principios aplicables a la gestión disciplinaria .

4. Presupuestos Comunes para ambos tipos de Controles:

- 4.1. La aplicación del presente procedimiento implica como requisito base que las empresas cuenten con los dispositivos de despistaje y acceso a la prueba confirmatoria, que al igual que la de despistaje refiera exclusivamente a que el trabajador o trabajadora esté bajo los efectos del consumo en ocasión del trabajo.
- 4.2. Los métodos utilizados serán de carácter no invasivo, mediante espirómetro teniendo como referencia los certificados por el LATU, UNASEV o autoridad competente en la materia y lo validado por el MSP para la detección del cannabis y otras drogas..
- 4.3. Los controles serán realizados por el personal del Servicio de Salud o personal de salud contratado a tales efectos por la empresa: (Médico, Practicantes de Medicina, Licenciado en enfermería o Auxiliar de Enfermería).
- 4.4. En todas las situaciones que se realicen los controles indicados, se dará aviso al representante en materia de seguridad de los trabajadores o representante sindical, el que podrá estar presente siempre que en forma expresa, el trabajador a quien se le va a efectuar la prueba, lo consienta voluntariamente.
- 4.5. En todos los casos se dejará escrito el procedimiento utilizado, los datos del examinado, resultado de la prueba y las recomendaciones que correspondan. El documento será firmado por el personal profesional que realiza la prueba y el examinado.- El original se entregará al trabajador examinado y una copia se remitirá a la Comisión Bipartita que estará sujeta a confidencialidad.
- 4.6. Ante la constatación de un primer resultado positivo; se suspenderá la jornada laboral del trabajador examinado, quien perderá la remuneración de las horas no trabajadas.
- 4.7. Ante un segundo resultado positivo o una segunda negativa del trabajador a la realización de las pruebas del caso, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 128/16, se deberá dar conocimiento a la Comisión Bipartita de Salud de dicha situación quién asesorará al trabajador y recomendará que sea objeto de una evaluación y diagnóstico por la Unidad de Asesoramiento Integral de la UDELAR en área metropolitana y en el Interior, en la Red de Profesionales Referentes de Salud Mental y Salud Ocupacional

supervisados por la Unidad de la UDELAR. Esta recomendación, será sin perjuicio del derecho del trabajador, de efectuar el tratamiento, en caso de corresponder, en cualquier dependencia del Sistema Integrado Nacional de Salud. 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, a efectos de ser considerado en la Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.8. En caso de que dicha consulta derive en la necesidad de ingreso en el Programa referido en aplicación del "Protocolo de Actuación ante situación de consumo de alcohol y otras drogas en trabajo", se procederá al seguimiento desde la Bipartita de Seguridad y Salud Laboral en coordinación con el Servicio de RRHH de cada empresa, de la evolución del trabajador o trabajadora.

4.9. Todo trabajador/a 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 de reglamentación del derecho de las personas con resultado de espirometría positiva de detección de consumo de alcohol, a acceder a examen de sangre para alcoholemia, que posibilite la ratificación o rectificación del resultado inicial a través del sistema nacional integrado de salud y garantizándose 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.

5. Control de tenencia:

Atento a que el Decreto 128/16 prohíbe no solo el consumo sino también la tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de drogas durante la jornada de trabajo, sea en el lugar de trabajo o en "ocasión del mismo" (arts. 1 y 2), se acuerda como parte de este marco regulatorio de objetivo preventivo, establecer procedimientos de control sobre la tenencia que se deberán efectuar por personal autorizado de la empresa con notificación a la Comisión bipartita de Salud.

6. DISPOSICIONES FINALES.

6.1. Previo a la aplicación de este procedimiento (30 días) y en concordancia con los Decretos 128/16 y 244/16 se acordará en las Bipartitas de Seguridad y Salud la mayor difusión del presente acuerdo y actividades de información y sensibilización, a todo el personal de la empresa.

- 6.2. El presente procedimiento será pasible de revisión periódica en la Tripartita de Seguridad y Salud conforme a la evaluación de las partes luego de su aplicación, a fin de mejorar los procedimientos y garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- 6.3. En todo lo no previsto en el presente acuerdo se procederá conforme a las Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- 6.4. Se previene por la Comisión Tripartita de la Industria GLP la mayor difusión del presente Protocolo.
- 6.5. De conformidad y para constancia, se firman cinco ejemplares del mismo tenor.

Montevideo 5 de julio de 2018

