

DECRETO No. 128/16 DE 2/05/2016:

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

COMISION TRIPARTITA DE LA INDUSTRIA QUIMICA:

**1. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN ESTE PROTOCOLO: CONSIDERACIONES
GENERALES:**

- 1.1. La Comisión Tripartita de la Industria del Química; en el marco regulatorio establecido por el Decreto No. 128/16 del 2/5/16; aprueba el siguiente "Protocolo de Prevención de Consumo de alcohol y otras drogas".
- 1.2. Este Protocolo, carece de valor obligacional, debiendo cada Comisión Bipartita de salud laboral a nivel de empresa, en su seno, aprobar su aplicación y en definitiva, determinar por consenso; la aplicación del presente Protocolo y/o sus modificaciones.-
- 1.3. Su finalidad, es la de establecer pautas y normas de abordaje que constituyan un Plan integral de prevención, detección, asistencia e inserción.
- 1.4. 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 - (Decreto Nos. 291/07; No. 244/16 y No. 306/05) -; 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.
- 1.5. 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 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.
- 1.6. También, se han considerado las recomendaciones de la OIT tendientes 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.

1.7. 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, Decreto No. 291/07 y su modificatorio 244/16; 306/05 y el Decreto No. 128/16.-

1.8. El presente convenio, se enmarca en lo establecido en el art. 10 del decreto No. 128/16.-

1.9. Este Protocolo, se aplicará a todas las empresas de la Industria Química sin distinción en todos sus subsectores; debiéndose aprobar por las Comisiones Bipartitas de las empresas de la Industria Química. Tendrá aplicación para todos los trabajadores de la empresa sin distinción, tanto para trabajadores propios o dependientes como para trabajadores de empresas terceras, incluyendo pasantes.

1.10. En mérito a los preceptos precedentemente indicados, los integrantes de la Comisión Tripartita de la Industria Química: Sector Empresarial (ASIQR), representación sindical sectorial (STIQ) y la IGTSS:

ACUERDAN:

2. NORMAS PROCEDIMENTALES:

2.1. 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 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). Se recomienda que por lo menos, debe existir una prueba mensual de detección aleatoria de consumo de las sustancias indicadas.

2.2. Podrá determinarse una frecuencia mayor para aquellos puestos que se consideren de especial riesgo tanto para el trabajador como para terceros.

Directora
SST

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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

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

2.7. 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, mediante la realización de la prueba de despistaje, al inicio de la siguiente jornada laboral, debiéndose tener a disposición en esa instancia los dispositivos de detección en el lugar de trabajo

2.8. 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 2.7. 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 que corresponda a Derecho, conforme a los criterios de: antecedentes, progresividad, proporcionalidad, razonabilidad y coetaneidad.

3. Presupuestos Comunes para ambos tipos de Controles:

3.1. 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.

3.2. 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).

- 3.3. En todas las situaciones que se realicen los controles indicados, se dará aviso al representante sindical en materia de seguridad de la empresa si lo hubiera, el que podrá estar presente siempre que en forma expresa, el trabajador a quien se le va a efectuar la prueba, lo consienta voluntariamente. En caso de corresponder la realización de la prueba al delegado sindical en materia de seguridad, en los mismos términos, se le dará aviso al delegado sindical de base, pudiendo estar presente en la prueba si se presta el consentimiento del caso por el trabajador. Ante la ausencia del delegado sindical en materia de salud o general, se aplicará lo antedicho con quién estos deleguen tal actuación.
- 3.4. En todos los casos se dejara 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.
- 3.5. 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.
- 3.6. Ante un segundo resultado positivo o una segunda negativa del trabajador a la realización de las pruebas del caso, 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 del caso de efectuar el tratamiento, en caso de corresponder, en cualquier dependencia del Sistema Integrado Nacional de Salud que decida. 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 falta laboral.
- 3.7. En caso de que de dicha consulta derive en la necesidad de ingreso en el Programa referido, se procederá al seguimiento desde la Bipartita de

Handwritten notes and signatures in blue ink on the left margin, including a large signature and the text "Desp. Bipartite Salud".

Seguridad y Salud Laboral en coordinación con el Servicio de RRHH de cada empresa, de la evolución del trabajador.

- 3.8. 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 de REGLAMENTACION 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 RATIFICACION O RECTIFICACION DEL RESULTADO INICIAL A TRAVES 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.-
4. 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 que se desempeñe en la empresa.
 5. El presente procedimiento será pasible de revisión periódica en las bipartitas 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. Se previene por la Comisión Tripartita de la Industria Química la mayor difusión del presente Protocolo.
 7. Y para constancia, se firman cinco ejemplares del mismo tenor.

Cecilia Miller
P15 - en

RODRIGUEZ RABEZA
STIQ

Diego Espidino
STIQ

Rodriguez Bouret
15755 - ATSS
11/12/17.

DECRETO No. 128/16 DE 2/05/2016:

PROTOCOLO DE DETECCION DEL CONSUMO DE ALCHOOL, CANNABIS
Y OTRAS DROGAS EN EL AMBITO DEL TRABAJO:

COMISION TRIPARTITA DE LA INDUSTRIA QUIMICA:

1. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN ESTE PROTOCOLO: CONSIDERACIONES
GENERALES:

- 1.1. La Comisión Tripartita de la Industria del Química; en el marco regulatorio establecido por el Decreto No. 128/16 del 2/5/16; aprueba el siguiente "Protocolo de Prevención de Consumo de alcohol y otras drogas".
- 1.2. Este Protocolo, carece de valor obligacional, debiendo cada Comisión Bipartita de salud laboral a nivel de empresa, en su seno, aprobar su aplicación y en definitiva, determinar por consenso; la aplicación del presente Protocolo y/o sus modificaciones.-
- 1.3. Su finalidad, es la de establecer pautas y normas de abordaje que constituyan un Plan integral de prevención, detección, asistencia e inserción.
- 1.4. 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 - (Decreto Nos. 291/07; No. 244/16 y No. 306/05) -; 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.
- 1.5. 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 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.
- 1.6. También, se han considerado las recomendaciones de la OIT tendientes de:
- a) Analizar una propuesta de procedimientos de pruebas de detección de alcohol, marihuana y otras drogas como parte de un Programa global que

lego spimia
P.F.S.
osak

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.

1.7. 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, Decreto No. 291/07 y su modificadorio 244/16; 306/05 y el Decreto No. 128/16.-

1.8. El presente convenio, se enmarca en lo establecido en el art. 10 del decreto No. 128/16.-

1.9. Este Protocolo, se aplicará a todas las empresas de la Industria Química sin distinción en todos sus subsectores; debiéndose aprobar por las Comisiones Bipartitas de las empresas de la Industria Química. Tendrá aplicación para todos los trabajadores de la empresa sin distinción, tanto para trabajadores propios o dependientes como para trabajadores de empresas terceras, incluyendo pasantes.

1.10. En mérito a los preceptos precedentemente indicados, los integrantes de la Comisión Tripartita de la Industria Química: Sector Empresarial (ASIQUR), representación sindical sectorial (STIQ) y la IGTS:

ACUERDAN:

2. NORMAS PROCEDIMENTALES:

2.1. 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 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). Se recomienda que por lo menos, debe existir una prueba mensual de detección aleatoria de consumo de las sustancias indicadas.

2.2. Podrá determinarse una frecuencia mayor para aquellos puestos que se consideren de especial riesgo tanto para el trabajador como para terceros.

OSAN
DRESO
STIQ

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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

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

2.7. 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, mediante la realización de la prueba de despistaje, al inicio de la siguiente jornada laboral, debiéndose tener a disposición en esa instancia los dispositivos de detección en el lugar de trabajo

2.8. 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 2.7. 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 que corresponda a Derecho, conforme a los criterios de: antecedentes, progresividad, proporcionalidad, razonabilidad y coetaneidad.

3. Presupuestos Comunes para ambos tipos de Controles:

3.1. 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.

3.2. Los controles serán realizados por el personal del Servicio de Salud o personal de salud contratado a tales efectos por la empresa: (Médico,

Handwritten signatures and notes on the left margin, including a large signature at the top, a signature in the middle, and a signature at the bottom with the text "Diego Zúñiga" written vertically next to it.

Practicantes de Medicina, Licenciado en enfermería o Auxiliar de Enfermería).

- 3.3. En todas las situaciones que se realicen los controles indicados, se dará aviso al representante sindical en materia de seguridad de la empresa si lo hubiera, el que podrá estar presente siempre que en forma expresa, el trabajador a quien se le va a efectuar la prueba, lo consienta voluntariamente. En caso de corresponder la realización de la prueba al delegado sindical en materia de seguridad, en los mismos términos, se le dará aviso al delegado sindical de base, pudiendo estar presente en la prueba si se presta el consentimiento del caso por el trabajador. Ante la ausencia del delegado sindical en materia de salud o general, se aplicará lo antedicho con quién estos deleguen tal actuación.
- 3.4. En todos los casos se dejara 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.
- 3.5. 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.
- 3.6. Ante un segundo resultado positivo o una segunda negativa del trabajador a la realización de las pruebas del caso, 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 del caso de efectuar el tratamiento, en caso de corresponder, en cualquier dependencia del Sistema Integrado Nacional de Salud que decida. 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 falta laboral.
- 3.7. En caso de que de dicha consulta derive en la necesidad de ingreso en el Programa referido, se procederá al seguimiento desde la Bipartita de

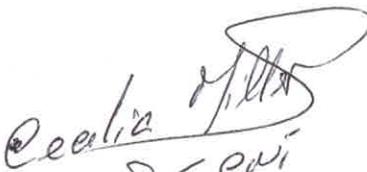
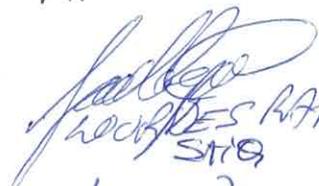
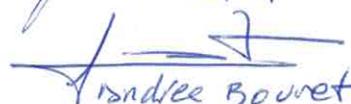
Diego Zubizarde
STED

Seguridad y Salud Laboral en coordinación con el Servicio de RRHH de cada empresa, de la evolución del trabajador.

- 3.8. 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 de REGLAMENTACION 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 RATIFICACION O RECTIFICACION DEL RESULTADO INICIAL A TRAVES 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.-
4. 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 que se desempeñe en la empresa.
 5. El presente procedimiento será pasible de revisión periódica en las bipartitas 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. Se previene por la Comisión Tripartita de la Industria Química la mayor difusión del presente Protocolo.
 7. Y para constancia, se firman cinco ejemplares del mismo tenor.


Dr. Pablo Bustos

Diego Apichino



Cecilia
PIT emi

Roberto
ROBERTO RIVERA
STIG

Andree Bouret
ISTSS-MTSS
11/12/17