
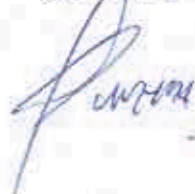


PROTOCOLO DE DETECCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, CANNABIS Y/O
ESTUPEFACIENTES PSICOACTIVOS EN EL AMBITO LABORAL.
COMISIÓN TRIPARTITA DE SALUD Y SEGURIDAD
INDUSTRIA METALURGICA.

I.- CONSIDERACIONES GENERALES.-

1. En un enfoque estratégico de las políticas y mecanismos de mejora continua de los sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo, con el objetivo de establecer 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; se consideraba fundamental continuar implementando y desarrollando en forma conjunta un programa integral de prevención basado en los CIT N° 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 desarrollara acciones para prevenir el consumo y para la detección precoz facilitando así la intervención temprana del problema de conformidad con el Decreto 128/16, art. 3ro. Con el objetivo de promover y fomentar una mejor calidad de vida y salud para los trabajadores, se busca concientizar sobre 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 frente al consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral.
2. De conformidad con la normativa vigente, el Decreto 128/016 y su abordaje en el marco de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los Decretos Nos. 291/07 y 244/16 relativos a las Comisiones de seguridad y salud de las empresas como ámbitos para abordar y acordar los procedimientos aplicables.
3. El presente 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.



4. En el marco de las consideraciones iniciales este Protocolo podrá ser aplicado en las empresas Industriales Metalúrgicas por ser el resultado de un acuerdo entre los integrantes de la Comisión tripartita de Salud y Seguridad, en la Inspección del Trabajo en la ciudad de Montevideo, el día 21 de enero de 2021 por el Sector Empleador en representación de la Cámara Metalúrgica del Uruguay la Dra. Laura Acuña y el Sr. Ángel Machado, por el Sector Trabajador en representación de la UNTMRA los Sres. Gustavo Rosas, Leonardo Díaz y Pablo Larrosa, por Ministerio de trabajo y seguridad social – IGTSS el inspector Alejandro Palamarchuck.

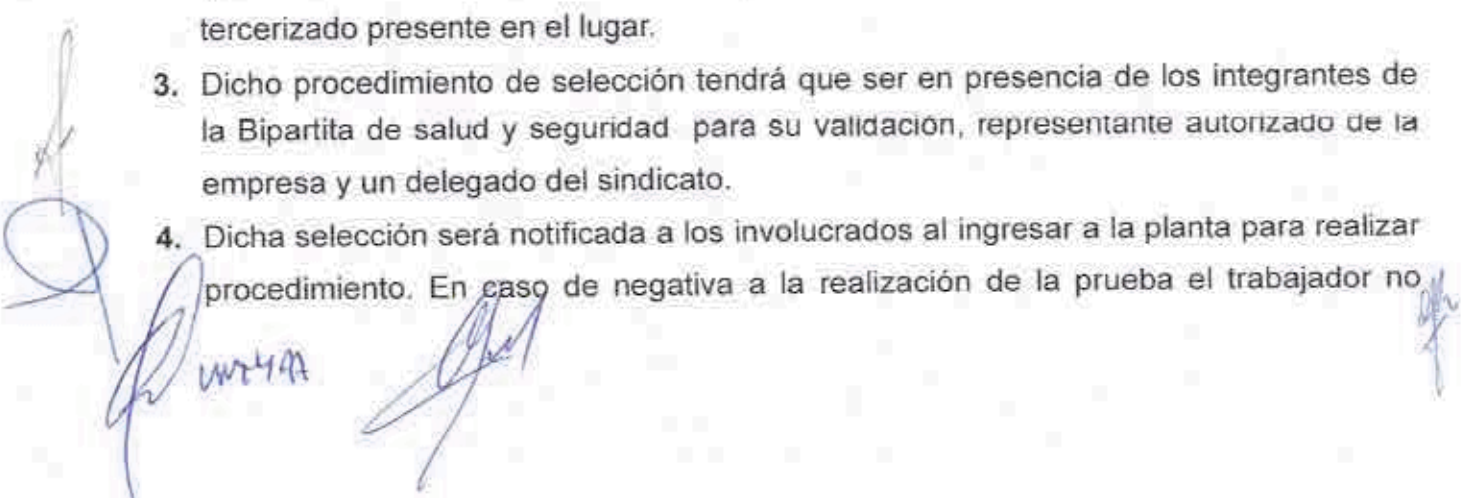
ACUERDAN:

I.-PROHIBICIONES.-

1. Las partes entienden que el consumo de drogas legales e ilegales comprometen seriamente a la salud en el plano individual y colectivo, así como puede alterar las capacidades y habilidades de las personas, por lo que se acuerda que está prohibido el consumo de alcohol y cualquier otro tipo de drogas durante la jornada de trabajo, en los lugares de trabajo o en ocasión del mismo, en los descansos intermedios y siempre que esté a disposición de la empresa.
2. Está prohibido el ingreso al lugar de trabajo, bajo la influencia de dichas sustancias. Está prohibida la posesión, distribución y/o venta de bebidas alcohólicas y otras drogas en las instalaciones y lugares de trabajo.

II.- NORMAS PROCEDIMENTALES.-

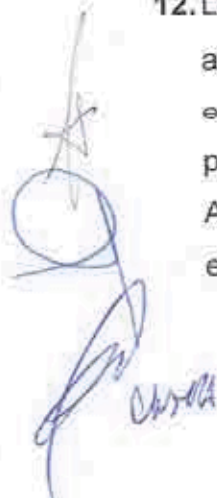
1. **Controles aleatorios.**- las pruebas de detección podrán aplicarse en forma aleatoria y sorpresiva al ingreso de las instalaciones de la Empresa y/o durante la jornada de trabajo, a todo el personal o parte del mismo como forma de control y detección de alcohol y otras drogas mediante métodos analíticos validados por la autoridad competente.
2. Para los controles de rutina se deberá contar con un sistema de selección aleatorio que involucre a la totalidad de la plantilla de la planta inclusive al personal tercerizado presente en el lugar.
3. Dicho procedimiento de selección tendrá que ser en presencia de los integrantes de la Bipartita de salud y seguridad para su validación, representante autorizado de la empresa y un delegado del sindicato.
4. Dicha selección será notificada a los involucrados al ingresar a la planta para realizar procedimiento. En caso de negativa a la realización de la prueba el trabajador no



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

podrá ingresar a su puesto de trabajo hasta que constate o certifique que no está bajo el efecto de alcohol y/o drogas.

5. **Control en casos de existencia de indicadores conductuales.**- en los casos de quien tiene notoriamente afectada su capacidad para el trabajo y/o que presente indicadores conductuales que podrían corresponder a consumo de alcohol u otras drogas se le efectuará el control al ingreso o durante la jornada de trabajo.
6. Se consideran indicadores conductuales, entre otros: trastornos motrices, trastornos del habla, trastornos de la atención, excitación y agresividad, incluyéndose también el aliento alcohólico.
7. Todo trabajador/a (independientemente de su jerarquía) que detecte indicadores conductuales tendrá el compromiso dar cuenta de esa situación a su jerarca inmediato o autoridad en la empresa, se dará aviso a la bipartita de salud y seguridad. En todos los casos se harán los esfuerzos necesarios en mantener la reserva.
8. Habiendo tomado conocimiento de la situación el funcionario debe ser apartado hasta tanto de realizase la prueba de detección.
9. Si el trabajador/a se negara a la realización de las pruebas de control, se deberá suspender en forma inmediata las tareas y no podrá retomarlas hasta que certifique que se encuentra en condiciones de volver a trabajar. Dicha negativa deberá ser informada a la Comisión Bipartita de Seguridad.
10. La negativa no constituye presunción de positivo, pero supedita el ingreso o retorno a su puesto de trabajo hasta que constate o certifique que no está bajo el efecto de alcohol y/o drogas.
11. Ante la segunda negativa del trabajador/a en el año calendario, así como su negativa a ingresar al presente "protocolo de actuación", quedará exento de la protección de éste protocolo y podrá ser pasible del ejercicio del poder disciplinario que corresponda, conforme a los criterios que sean susceptibles de aplicación a las sanciones.
12. Las partes acuerdan que, en aplicación de la normativa vigente, en función de la actividad que desarrolle la empresa, es facultad de las bipartitas de seguridad establecer criterios de control específicos o más rigurosos en aquellas áreas o puestos de trabajo que por su complejidad (o riesgo) lo ameriten, a modo de ejemplo Autoelevadores o chofer de montacargas, chofer de camión, manejo de equipo de elevación (grúas), etc.

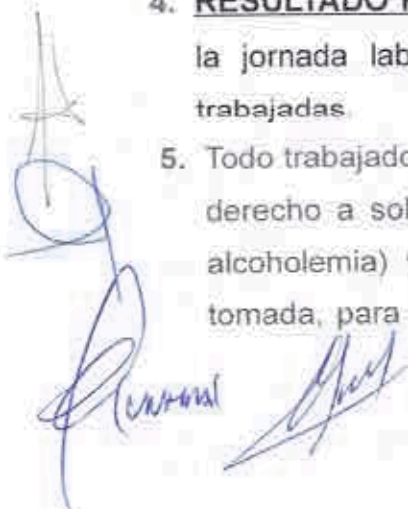


13. La reiteración de una negativa a dichos controles por parte del trabajador, estando las garantías del procedimiento ya detalladas, se aplicará lo dispuesto en Capítulo III numeral 6 – Segundo resultado positivo.

14. **Controles de tenencia.**- En el marco del Decreto 128/016 que prohíbe el consumo así como la tenencia de alcohol o cualquier otra droga durante la jornada de trabajo.

III.- PRESUPUESTOS GENERALES APLICABLES.-

1. Las pruebas de control deberán ser realizadas por personal del Servicio de salud en el trabajo o personal de salud contratado por la empresa (como ser: médico, practicantes de medicina, Licenciado en enfermería o auxiliar de enfermería) en un ambiente privado de tal manera de proteger la identidad del trabajador. A solicitud o con autorización del trabajador podrá estar presente el delegado de seguridad o en su defecto un delegado sindical; en estos casos también deberá estar presente un representante de la empresa o el integrante de la Comisión de Seguridad que ella designe.
2. Los métodos utilizados serán de carácter no invasivo, la medición de alcohol se hará mediante espirómetro certificados por el LATU, UNASEV o autoridad competente en la materia y la detección de cannabis y otras drogas mediante la saliva y tirillas validadas por el M.S.P y el Instituto de Regulación y Control del Cannabis (IRCCA para la detección de consumo de cannabis).
3. El procedimiento llevado a cabo deberá constar por escrito, el personal actuante de salud emitirá un informe firmado con la fecha y la hora de la prueba, indicando los datos del examinado, procedimiento practicado, resultado obtenido de la prueba y recomendaciones que correspondan. El original del informe se le entregará al trabajador y una copia se remitirá a la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud quienes deberán actuar guardando la debida reserva y confidencialidad de la información recibida.
4. **RESULTADO POSITIVO:** Ante un resultado positivo se suspenderá inmediatamente la jornada laboral del trabajador involucrado, no remunerándose las horas no trabajadas.
5. Todo trabajador que tenga un resultado positivo en las pruebas de despistaje, tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcohol (examen de alcoholemia) y en saliva para cannabis y otras drogas. La muestra deberá ser tomada, para alcohol inmediatamente después de la espectrometría o en un plazo



menor a dos horas en el servicio de salud que le corresponda en aplicación del Decreto 285/016 y para cannabis y otras drogas en el mismo acto de aplicación del dispositivo. Las muestras deberán ser claramente identificadas y ser llevadas al laboratorio.


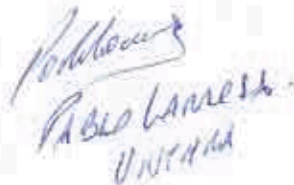
6. **SEGUNDO RESULTADO POSITIVO:** En caso de un segundo resultado positivo o segunda negativa del trabajador a la realización de la prueba, la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud deberá asesorar al trabajador y recomendar que sea objeto de una evaluación y diagnóstico por la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la UDELAR. Sin perjuicio de esta recomendación el trabajador/a podrá por realizar el tratamiento o seguimiento del tema en la Dependencia del Sistema Integrado de Salud que determine. El Trabajador/a deberá acreditar documentalmente dentro del plazo de 5 días hábiles de realizado el test, estar cumpliendo con las recomendaciones en función de la evaluación y diagnóstico recibido. El no cumplimiento será considerado falta laboral y podrá ser pasible del ejercicio del poder disciplinario que corresponda.
7. Prueba Confirmatoria: Todo trabajador/a tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcoholemia, cuya muestra será tomada en forma inmediata por el profesional de salud actuante o 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 garantizándole las condiciones de manejo y cadena de custodia de la prueba efectuada hasta su análisis en laboratorio. En caso de una prueba confirmatoria positiva, su costo estará a cargo del trabajador, autorizando este a la empresa a descontar el costo de la misma de sus haberes; en caso contrario estará a cargo del emperador.
8. La aplicación del presente procedimiento implica como requisito base que la empresa cuente con las herramientas necesarias que establece la reglamentación vigente.
9. Asimismo, las partes podrán acordar la incorporación nuevos controles que puedan surgir en un futuro para la detección de otras sustancias, conforme a la reglamentación vigente y en marco de las garantías y derechos establecidos en el Decreto 128/16.




10. En el marco de las acciones llevadas a cabo por la bipartita de salud y seguridad en el trabajo, se realizarán acciones conjuntas para difundir y sensibilizar a los trabajadores en el marco de los decretos 291/07 y 244/16.
11. El presente procedimiento será pasible de revisión ya sea por cambios en la normativa vigente o cuando surja la necesidad en la tripartita de seguridad y con el fin de mejorar los procedimientos y garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
12. En todo lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
13. De conformidad con el Decreto 128/016 y su abordaje en el marco de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los Decretos Nos. 291/07 y 244/16, el presente Protocolo es un modelo sugerido para las empresas del Sector Industria Metalúrgicas que no cuenten con un procedimiento previamente acordado.
14. Para constancia se firman 3 ejemplares del mismo tenor.-



ANACK VACHAB
CAMARA METAL.



PABLO LAMAS
UNIMETAL


GUSTAVO ROSA
SECRETARIA
SALUD LABORAL
U.N.T.M.R.A. - P.I.T. - C.N.T.