

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

En la ciudad de Montevideo, a los 15 días del mes de julio del 2025, la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de José María Duran S.A., creada en el marco del Decreto N° 291/007, de 13 de agosto de 2007 y demás normativa nacional e internacional, convienen en establecer el siguiente Programa de prevención, asistencia e inserción y Protocolo para la prevención y detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas, conforme a lo establecido por el Decreto N° 128/016, de 02 de mayo de 2016.

A los efectos de su instrumentación los lineamientos generales que se acuerdan serán aplicados por la Comisión de Salud y Seguridad de José María Duran S.A. S.A.

1. Objetivo

El objetivo del presente Protocolo es determinar los procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo, establecer las acciones destinadas a la prevención del consumo y detección precoz a efectos de facilitar intervenciones tempranas.

La finalidad del presente acuerdo es la de establecer pautas y normas de abordaje de los problemas vinculados al consumo de alcohol y otras drogas que constituyan un plan integral de prevención, detección, asistencia e inserción.

Se debe tener presente que la determinación del uso, consumo y/o tenencia de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral se debe aplicar apuntando a proteger la salud de los trabajadores y garantizar la seguridad en determinados puestos de trabajo.

En todo lo no previsto, se deberá estar a lo establecido en el citado Decreto N° 128/016 y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

1.1. Derechos

El presente Protocolo se establece para todas las drogas en caso de que existan medios no invasivos validados por la autoridad competente disponibles para la realización de los controles tanto de despistaje como de confirmación. En caso de que estos no existan o no estén validados, no se podrá realizar controles por dichas drogas.

Se debe tener en cuenta que los diferentes métodos pueden estar validados para prueba o para despistaje, pudiendo aplicarse en cada caso únicamente los que cuenten con el aval indicado.

La validación en los medios de detección debe de existir tanto para las pruebas de despistaje, así como para las pruebas confirmatorias que deben medir lo mismo: que el trabajador esté bajo los efectos del consumo en ocasión del trabajo.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo regirá para todo el personal de la organización, independientemente de la modalidad contractual que lo vincule con el mismo y su posición jerárquica.

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

2.1. Horario habitual de labor

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por horario habitual de labor aquel en el que funcionan los puestos de trabajo en José María Duran S.A. habitualmente.

3. Difusión y revisión

Previo a la aplicación de este procedimiento, y en concordancia con los Decretos N° 128/016 de 2 de mayo de 2016 y N° 291/007 de 13 de agosto de 2007 en la redacción dada por el Decreto N° 244/016 de 1ro de agosto de 2016 se acordará en la Comisión de Salud y Seguridad de José María Duran S.A. S.A. la mayor difusión del presente acuerdo y actividades de información y sensibilización a todo el personal que se desempeñe en ella.

El presente procedimiento será pasible de revisión periódica en la bipartita 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.

4. Prevención

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones tanto individuales como colectivas.

La problemática es bio-psico-sociocultural con varias aristas, lo que complejiza el problema y se torna cada vez más relevante en el ámbito laboral.

Se considera que la prevención es fundamental en esta temática, por lo que se asume el compromiso de actuar en el marco de los derechos humanos y las garantías para el trabajador. Se remarca la importancia de sensibilizar en la materia y explorar instancias de diálogo con todos los actores involucrados.

Sin perjuicio de otras acciones y siempre a consideración de la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de José María Duran S.A., las acciones de prevención serán las siguientes:

- Realizar reuniones donde se presente y difunda el Protocolo (en términos generales).
- Planificar y organizar talleres por área con el objetivo de sensibilizar y brindar herramientas de detección oportuna.
- Elaborar materiales gráficos de apoyo (carteles, folletos, etc.).
- Capacitar al trabajador en áreas claves que intervendrán en la temática.

Se deberá incluir en la inducción del personal que ingresa, la presentación del presente Protocolo.

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

5. Activación del Protocolo en caso de consumo

El Protocolo se activará por voluntad del trabajador o trabajadora o por detección de consumo.

5.1. Voluntad del trabajador o trabajadora

El trabajador o trabajadora podrá iniciar el tratamiento por decisión propia.

El mismo podrá solicitar una reunión con la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de José María Duran S.A., con Servicio de Seguridad y Salud, con el sector de Recursos Humanos o referente que estime conveniente bajo la más estricta garantía de confidencialidad.

En caso de que la reunión la solicite el Servicio de Seguridad y Salud, estos deberán orientarlo para comenzar con el proceso, para lo cual se realizará la derivación a la Comisión mencionada, siempre atendiendo a la voluntad del trabajador o trabajadora y a facilitar los medios para su rehabilitación.

5.2. Detección

José María Duran S.A. podrá realizar controles para la detección de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral y/o en ocasión del trabajo, una vez cumplido con los procesos de capacitación acordados.

Se procederá a la realización de pruebas mediante métodos analíticos no invasivos validados por las autoridades competentes a nivel nacional.

La Comisión de Salud y Seguridad Laboral podrá sugerir la realización de los controles mencionados.

Se llevará a cabo el procedimiento para la detección a solicitud del trabajador o los trabajadores.

5.2.1. A solicitud de trabajador o los trabajadores.

Cualquier trabajador o trabajadora independientemente de su cargo y jerarquía que perciba que un compañero presenta evidencia de no estar en condiciones de desempeñar su labor y con indicadores conductuales que podrían corresponderse con el consumo de alcohol, cannabis y otras drogas podrá transmitirle su inquietud al jefe o superior o quien haga sus veces, al Servicio de Seguridad y Salud o quien haga sus veces o a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de José María Duran S.A.

Al momento de recibir la denuncia se deberá:

El receptor de la denuncia la deberá comunicar al Servicio de Seguridad y Salud, el que deberá convocar al trabajador o trabajadora o asistir al lugar si la situación lo amerita o cuando el trabajador o trabajadora no está en condiciones de desplazarse,

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

pudiendo contar con la asistencia del Servicio de Seguridad. En caso de convocar al trabajador o trabajadora, se deberá buscar la forma de realizar esto preservando la confidencialidad y manteniendo la reserva del caso.

El trabajador denunciado no podrá continuar con sus tareas hasta tanto se resuelva la situación o se realice prueba de detección.

Simultáneamente, el Servicio de Seguridad y Salud comunicará la situación a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral a los efectos de que algún integrante pueda estar presente al momento de realizar la prueba de detección o alguno de aquellos trabajadores capacitados especialmente al efecto.

5.3. Formulario de actuación

En caso de que por cualquiera de los medios de detección establecidos se realizara una prueba o cuando por razones personales el trabajador o trabajadora se negara a realizarse la prueba el Servicio Médico (o el personal contratado a dichos efectos) deberá completar el formulario establecido a tales efectos, el que deberá contener:

- A. La indicación de que el trabajador o trabajadora se negó a realizar la prueba.
- B. Si se realiza la prueba, el resultado de este (resultado negativo o resultado positivo), indicando qué tipo de resultado positivo fue utilizado y la información que corresponda.
- C. Las firmas de todos los intervinientes, así como del trabajador y los miembros de la Comisión o los trabajadores capacitados para presenciar la prueba que participen.
- D. Manifestación del trabajador o trabajadora de si va a ir a hacer una prueba de control o no, en caso de que desee manifestarlo.

De dicho informe se entregará el original firmado al trabajador o trabajadora y se remitirá copia a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de José María Duran S.A. En dicha copia -y solo en dicha copia-, se incluirá el nombre de la persona denunciante -en caso de que el procedimiento se active por esta circunstancia-.

A) Resultado positivo

En caso de realizado el examen y que arroje resultado positivo:

- El trabajador o trabajadora deberá retirarse de la empresa y no podrá retornar hasta tanto presente certificado de aptitud.
- Además, en caso de desearlo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar un prueba confirmatorio, siempre respetando las condiciones establecidas en la normativa vigente y aplicable.

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

- Para alcohol, la prueba confirmatoria será realizada en el Centro de Salud que le corresponda, en aplicación de la normativa vigente.
- Para cannabis y otras drogas se deberán utilizar los laboratorios y exámenes habilitados por los organismos competentes.

El reintegro no podrá efectuarse hasta que el trabajador o trabajadora acredite estar en condiciones de trabajar.

El trabajador o trabajadora perderá la remuneración de las horas no trabajadas, siempre que no acredite que se encontraba apto para trabajar al momento de realización de la prueba.

B) Negativa

Todo trabajador o trabajadora puede negarse hasta dos veces al año civil y no realizarse la prueba. El rechazo no se considerará presunción de consumo.

En caso de que el trabajador o trabajadora se niegue a la realización de la prueba de detección, deberá retirarse y solo podrá volver al mismo si:

- Certifica que se encuentra en condiciones mediante la realización de la prueba en un Centro de salud habilitado y el mismo arroja resultado negativo. En este caso no se realizará el descuento de haberes correspondientes, siempre que regrese durante la misma jornada o al comienzo de la siguiente, según las circunstancias lo ameriten.
- Presenta certificado de aptitud expedido por un médico. En este caso se realizará el descuento correspondiente, debiendo presentarse en la siguiente jornada.

C) Reiteración de resultados positivos y/o de rechazos

Ante un segundo resultado positivo, o un tercer rechazo, la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de José María Duran S.A. mediante un equipo designado a tal fin-, convocará al trabajador o trabajadora y lo derivará para su evaluación al Prestador de Salud al cual este afiliado.

En caso de que no asista a la convocatoria de la Comisión y/o a la Unidad de Asesoramiento mencionada, será pasible del proceso disciplinario correspondiente.

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

6. Tratamiento de resultado resultados positivos

6.1 Evaluación.

El Comité evaluará la situación y, de considerarlo necesario, podrá retirar al trabajador o trabajadora de tareas operativas o de riesgo, para evitar daños a personas o bienes.

Se priorizará el abordaje desde la salud y no desde la sanción disciplinaria.

En caso de riesgo inminente, podrá intervenir el Servicio de Emergencia Médica y notificar al BSE si corresponde.

6.2 Derivación al Prestador de Salud

Jose Maria Duran S.A. facilitará la derivación del trabajador o trabajadora o trabajador o trabajadora a su Prestador de Salud (ASSE o mutualista), quien evaluará y determinará el tratamiento a seguir.

La intervención médica será confidencial y en ningún caso condicionará el vínculo laboral.

6.3 Plan de Recuperación y Reintegro

El Comité realizará un seguimiento conjunto con el trabajador o trabajadora o trabajador o trabajadora y con informes del prestador (con consentimiento del trabajador o trabajadora).

Se podrá establecer un plan de reincorporación progresiva, ajustes de funciones temporales y/o apoyo psicológico.

6.4 Confidencialidad y No Discriminación

Todos los procedimientos se manejarán bajo estricta confidencialidad.

El trabajador o trabajadora o trabajador o trabajadora no podrá ser discriminado ni sancionado por la sola condición de consumo, salvo que exista incumplimiento reiterado y documentado de las recomendaciones de salud o alteración grave del funcionamiento laboral.

6.5 Reincidencias o Negativa al Tratamiento

En caso de rechazo reiterada a recibir tratamiento o reincidencias que comprometan la seguridad o la actividad laboral, el Comité podrá recomendar medidas laborales proporcionales, siempre ajustadas al debido proceso y la normativa vigente.

Política y Protocolo de atención Consumo Alcohol y Drogas

6.6 Prevención y Capacitación

La empresa se compromete a realizar acciones regulares de sensibilización y capacitación sobre consumo problemático de sustancias, efectos en la salud, y recursos de ayuda disponibles.

6.7 Disposición Final

Este Protocolo forma parte de la política de salud y seguridad laboral de Jose Maria Duran S.A.

Su implementación será monitoreada y evaluada anualmente, con posibilidad de ajustes conforme a los resultados obtenidos y a las disposiciones del MTSS.