

(\*Aprobado por el Consejo Directivo en Acta N°708 del 16/01/2025)

**PROTOCOLO DE DETECCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, CANNABIS  
Y OTRAS DROGAS EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO:**

**CONSIDERACIONES GENERALES:**

La empresa COOPACE y el Delegado por los Trabajadores en materia de Seguridad e Higiene; en el marco regulatorio establecido por el Decreto No. 128/16 del 2/5/16; aprueban el siguiente "Protocolo de Prevención de Consumo de alcohol y otras drogas".

Su finalidad, es la de establecer pautas y normas de abordaje que constituyan un Plan integral de prevención, detección, asistencia e inserción.

A estos efectos, se han considerado muy particularmente, las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y las regulaciones 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); el ámbito en el que 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.

Este Protocolo estará destinado a la prevención de los consumos y la detección precoz a efectos de facilitar intervención es 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.

También, se han considerado las Recomendaciones de la OIT (Repertorio de recomendaciones prácticas, /Uso indebido de drogas/, /Alcoholismo/, /Salud profesional/, /Administración de personal/, / 13.04.7 ISBN 92-2-309455-0) tendientes a:

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.

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 N° 291/07 y su modificatorio 244/16; 306/05 y el Decreto N° 128/16.

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

Este Protocolo tendrá aplicación para todos los trabajadores de la empresa sin distinción, tanto para trabajadores propios o dependientes como para trabajadores de empresas tercerizadas, incluyendo pasantes.

En mérito a los preceptos precedentemente indicados, las partes acuerdan:

## **2. NORMAS PROCEDIMENTALES:**

Controles Aleatorios: En las Reuniones Bipartitas se 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 semestral de detección aleatoria de consumo de las sustancias indicadas.

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

La aplicación del presente procedimiento implica como requisito base que la empresa contrate un servicio de salud, que cuente con los dispositivos de despistaje y acceso al a 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.

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 ante dicha (independientemente de su cargo y jerarquía) y se tramitarán a través de la máxima jerarquía responsable de la dependencia donde se constate tal situación.

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

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.

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 ante dicho, 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:

Los métodos utilizados serán de carácter no invasivo, mediante espirómetro teniendo como referencia los certificados por el LATU, autoridad competente en la materia.

Los controles serán realizados por el personal de salud contratado a tales efectos por la empresa: (Médico, Practicantes de Medicina, Licenciado en enfermería o Auxiliar de Enfermería).



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 general, se aplicará lo antedicho con quién estos deleguen tal actuación.

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.

Ante la constatación de un primer resultado positivo; se orientará al trabajador para un tratamiento y rehabilitación, sin perjuicio de ello se suspenderá la jornada laboral del trabajador examinado, quien perderá la remuneración de las horas no trabajadas.

Ante un segundo resultado positivo, se orientará al trabajador a los servicios de salud para su diagnóstico y eventual tratamiento y rehabilitación; en ese caso o ante la negativa por parte del trabajador a la realización de las pruebas del caso, se considerará falta laboral grave, lo que implica la imposición de sanciones o incluso el despido por notoria mala conducta, según el caso".

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

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcoholemia y en saliva para cannabis y cocaína. Para alcohol, la muestra será tomada en un plazo menor a dos horas en el servicio de salud que le corresponda y para cannabis y cocaína en el mismo acto de aplicación del dispositivo. Posibilitándose 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, será de 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 la mayor difusión del presente Protocolo.
7. Para constancia, se firman dos ejemplares del mismo tenor.

  
A/P Alejandro López Ribolla  
Gerente General





### OBJETIVO

El objetivo de este procedimiento es describir las acciones específicas que se realizarán, para la implementación del protocolo de alcohol y drogas elaborado en la comisión bipartita, en base a decreto 128/14

### ALCANCE

Este procedimiento involucra a todo el personal de la cooperativa Coopace y de las empresas subcontratadas.

### DEFINICIONES

**Droga:** Toda sustancia farmacológicamente activa sobre el SNC (sistema nervioso central) que se utiliza porque produce determinados efectos placenteros, que son los denominados "efectos buscados". Estos efectos constituyen los llamados reforzadores positivos, que es lo que aparece luego de que la persona experimenta un estímulo agradable y determina la repetición del uso de una sustancia.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) clasifica las drogas según sus efectos en el SNC, endepresoras, estimulantes y perturbadoras.

**Depresoras:** Enlentecen el funcionamiento habitual del SNC provocando que puedan ir desde la desinhibición hasta el coma, alteración de la concentración, sensación de bienestar, relajación, sedación. Son consideradas drogas depresoras el alcohol, los tranquilizantes, el opio y sus derivados (morfina, codeína, heroína, metadona)

**Estimulantes:** Aceleran el funcionamiento habitual del SNC provocando un sistema de activación que puede ir desde la euforia, dificultad para dormir, desinhibición, inquietud, hiperactividad, irritabilidad, excitación motora, agresividad y agitación. Producen también menor sensación de cansancio y disminución del sueño. Las más importantes de este grupo son: cocaína y derivados (pasta base de cocaína), nicotina (tabaco), xantinas (cafeína, bebidas estimulantes) y anfetaminas.

**Perturbadoras:** Perturban el funcionamiento del SNC dando lugar a distorsiones, perceptivas, alucinaciones o ilusiones. Las más importantes son cannabis y derivados, nuevas sustancias psicoactivas, ketamina, ayahuasca, etc.

**Dependencia:** Se produce tras un uso habitual y puede llevar a requerir la sustancia para evitar los efectos negativos causados por su ausencia.

### RESPONSABILIDADES

**Cooperativa Coopace:** Elaborar las pautas y procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Realizar todas las acciones necesarias para trabajar en la prevención, haciendo énfasis en la difusión de material informativo y formación del personal.

Efectuar las intervenciones específicas para el control del consumo de drogas y el seguimiento de situaciones de consumo.

Implementar mecanismos para informar a las empresas tercerizadas, sobre los protocolos existentes y procedimientos vigentes de Prevención de consumo de alcohol y otras drogas

Mantener el carácter de confidencialidad de las gestiones realizadas.

**Comisión bipartita:** Recibir denuncias y hacer seguimiento a las situaciones identificadas. Ante un caso de consumo de drogas, orientar al trabajador involucrado a los servicios de salud para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación.

**Delegado por los trabajadores:** Colaborar en la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo. Informar sobre situaciones específicas detectadas. Participar de los controles de detección (si se encuentra en la sucursal al momento de la prueba)

**Delegados sindicales:** Informar sobre situaciones específicas detectadas. Participar de los controles de detección (si se encuentra en la sucursal al momento de la prueba)

**Trabajadores:** Participar de las instancias planificadas sobre la temática. Comunicar si identifica una posible situación de consumo de drogas.

## DESARROLLO

### **1. Planificación de las instancias de detección**

- Los controles para la detección de alcohol y drogas estarán a cargo de la empresa Cavica Litoral SRL.
- Las espirometrias para la detección de alcohol, se realizarán con un equipo INTOXIMETERS- Alco Sensor VXL. Los test de drogas utilizados serán de la marca BIOTEST Multidrug, para la detección de THC (Tetrahydrocannabinol) y COC (Cocaína).
- Se implementarán intervenciones semestrales aleatorias y específicas para situaciones de consumo de alcohol y/o drogas, detectadas durante la jornada laboral.

Para la selección aleatoria se identificarán dos grupos:

Grupo1: Casa Central/Fray Bentos y Don José

Grupo2: Paysandú, Guichón, Young, Nuevo Berlín, Mercedes, Dolores y Cardona.

En cada grupo se controlará un 20% del personal, siendo seleccionado con la herramienta Random, que genera números aleatorios en línea. El 15% serán controles para la detección de alcohol y el 5% de drogas.

- Los delegados sindicales y de seguridad serán comunicados previamente al inicio del procedimiento para participar como observadores o designar a los funcionarios que los representen, si no se encuentran en la sucursal, el día del control.

- Para las actuaciones se dispondrá de un espacio, que permita mantener la confidencialidad de las pruebas realizadas.
- La empresa Cavica Litoral SRL dejara registro de todos los controles realizados.
- Se efectuarán pruebas eventuales cuando un trabajador presente una conducta que permita presumir, que se encuentra bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas, en el lugar de trabajo en ocasión del mismo. La persona que detecte la situación informará al responsable de la sucursal y/o delegado de seguridad, quien informará a recursos humanos para la gestión de la intervención. El trabajador será separado de la tarea y se coordinará la prueba de detección.
- Si el resultado de una prueba aleatoria o eventual es positivo, se suspenderá la jornada laboral del trabajador involucrado y se orientará al trabajador a los servicios de salud, para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación. El enfermero actuante presentará un informe firmado, dónde se detallen los datos del funcionario, procedimiento practicado, resultado de la prueba y recomendaciones derivadas del resultado.
- El trabajador que tenga un resultado positivo, tendrá derecho a una prueba confirmatoria en su prestador de salud.
- Ante un segundo resultado positivo, se orientará al trabajador a los servicios de salud, para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.
- La comisión de seguridad planificará las acciones destinadas a la prevención del consumo y detección precoz a efectos de facilitar intervenciones tempranas. Actuará además ante el informe de un caso positivo detectado y la orientación y seguimiento de un segundo caso positivo. Todo el proceso será cuidadosamente gestionado, guardando confidencialidad del involucrado
- El personal recibirá información sobre el protocolo, el procedimiento y material preventivo sobre la temática.

  
A/P Alejandro Lopez Ribolla  
Gerente General



