

PROTOCOLO DE ACTUACION EN MATERIA DE CONSUMO DE ALCOHOL, CANNABIS Y OTRAS DROGAS EN EL AMBITO DEL TRABAJO.

CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES BANCARIAS

1. CONSIDERACIONES GENERALES:

El presente protocolo tiene como finalidad, establecer pautas y normas de procedimiento que aborden el tema del consumo de sustancias en el lugar del trabajo, conforme a las disposiciones contenidas en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y Decreto No. 128/16, desde la perspectiva de una protección social que contribuya a la prevención, detección y asistencia de los problemas relacionados con su consumo en el ámbito laboral.

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 los trabajadores y garantizar la seguridad en los puestos de trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3º del Decreto No. 128/16 se acordarán, por consenso de partes, pautas y procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas.

Conforme a las recomendaciones de la OIT los procedimientos de pruebas de detección de alcohol, cannabis y otras drogas formarán parte de un Programa global que comprenda la asistencia, educación, información, preservando la inserción laboral.

2. NORMAS DE PROCEDIMIENTO:

2.1. Controles sistemáticos:

- En el ámbito bipartito de la Comisión de Salud e Higiene Laboral, se determinarán pautas y procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas.
- Los controles se harán a través de 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.

2.2. Controles para trabajadores que presenten indicadores conductuales:

- Los controles se realizarán a aquellos trabajadores que al ingreso o durante la jornada de trabajo, presenten evidencia de no estar en condiciones de desempeñar su labor y con presencia de indicadores conductuales que podrían corresponderse con el consumo de sustancias.
- Cualquier trabajador que detecte la situación, podrá dar aviso al jerarca del implicado, quien deberá dar conocimiento inmediato a la Gerencia de Recursos Humanos y Comunicaciones, para que tramite la realización de las pruebas correspondientes.
- El empleado será apartado de su tarea hasta tanto se realice la detección del consumo
- En caso que el trabajador se niegue a la realización del control, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto acredite estar en condiciones de retomar su función y perderá la remuneración de las horas no trabajadas.
- La negativa no constituirá presunción de resultado positivo, pero determinará el retiro del trabajador de su puesto de trabajo hasta que cumpla con lo indicado anteriormente. 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 criterios de: antecedentes, progresividad, proporcionalidad, razonabilidad y coetaneidad.

2.3. Presupuestos comunes para ambos tipos de controles:

- Los métodos utilizados serán de carácter no invasivo (pruebas de despistaje toxicológico, espirometría, test de orina o saliva).
- Los dispositivos utilizados deberán ser los certificados por autoridad competente en la materia.
- Los controles serán realizados por el servicio de salud contratado a tales efectos por la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.
- En todas las situaciones en que se realicen los controles indicados, se dará aviso al Consejo Directivo Autónomo de empleados, el que podrá enviar al delegado del Personal en la Comisión de Salud e Higiene Laboral" para que esté presente siempre que el trabajador a quien se le vaya a efectuar la prueba, lo consienta voluntariamente.
- En todos los casos se dejará por 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 Gerencia de Recursos Humanos y

Comunicaciones, guardando la debida reserva y confidencialidad de la información recibida.

- 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.
- Ante un segundo resultado positivo o una segunda negativa del trabajador a realización de las pruebas del caso, se orientará al trabajador involucrado a los Servicios de Salud (SNIS) para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder. El trabajador, deberá acreditar documentalmente dentro del plazo de diez 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 evaluación será objeto de sanción. En caso que se someta a un tratamiento de rehabilitación, las sanciones quedarán en suspenso.
- Todo trabajador tendrá derecho, en caso de un resultado positivo, a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína. La muestra deberá ser tomada para el alcohol en un plazo menor a dos horas y para cannabis y cocaína en el mismo acto de aplicación del dispositivo. En caso que la prueba confirmatoria sea positiva, el costo de la misma será de cargo del trabajador, y en caso contrario será de cargo del empleador. Si el resultado de la prueba confirmatoria es negativo, no operará el descuento de la jornada.

3. DISPOSICIONES FINALES:

Previo a su implementación este protocolo se deberá difundir entre los trabajadores de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, debiéndose realizar además actividades de información y sensibilización para abordar la temática en cuestión.

De acuerdo a las políticas y compromisos asumidos por la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, para una eficaz prevención, este protocolo será entregado bajo recibo a todos los empleados.