

ACUERDO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
EN EL MARCO DEL DECRETO 128/016
INAU/ SUINAU/UDELAR

En Montevideo el día 10 de julio de 2019, la Comisión Bipartita de Salud Laboral acuerdan por consenso, el abordaje de un plan integral de prevención, asistencia e inserción laboral que incluye la aprobación de un procedimiento para la realización de pruebas de detección de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (en adelante INAU) en el marco regulatorio establecido por el Decreto 128/2016 de fecha 02/0/2016.

Representantes de INAU y el Sindicato Único del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (en adelante SUINAU) conjuntamente con representantes de la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la Universidad de la República (en adelante UDELAR) firman en conformidad el presente acuerdo:

Antecedentes:

La sociedad actual se enfrenta desde hace tiempo a un importante problema social y de salud pública debido al consumo no adecuado de sustancias que pueden llegar a generar dependencia. El ámbito laboral como parte integrante de la sociedad, no es ajeno a esta situación. El consumo no adecuado de alcohol y otras drogas en el trabajo, se expresa de forma problemática, con alteraciones graves de la salud de los trabajadores/trabajadoras, conflictos importantes en las relaciones laborales y perjuicios para el normal funcionamiento de las instituciones.

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la materia en cuanto a que la legislación y las políticas nacionales relativas a la prevención, la reducción y el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, deberían establecerse tras consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con expertos de la materia. Estableciendo así mismo, que los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud, y por consiguiente tratarse sin discriminación alguna quedando dentro del alcance de los servicios de salud (públicos o privados), según corresponda y sea factible.

[Handwritten signatures and stamps on the right margin]
Mag. MARISA GONZALEZ RABELLI
DIVISION DE DROGAS
C. 9/1/19
Alegra

Particularmente las recomendaciones que se establecen en los ámbitos de seguridad y salud (Decreto 291/2007) como los indicados para acordar procedimientos sistemáticos que permitan detectar que un/a trabajador/a esté bajo los efectos de alcohol, marihuana y otras drogas. Dichos procedimientos estarán destinados a la prevención de los consumos y la detección precoz, a efectos de facilitar intervenciones tempranas en seguridad y salud. La determinación (pruebas de detección) de drogas en el ámbito laboral, se debe aplicar únicamente apuntando a proteger la salud de los/las trabajadores/trabajadoras y garantizar la seguridad en determinados puestos de trabajo.

El PIT-CNT, la Universidad de la República (UDELAR) y la Fundación Luna Nueva han convenido la creación de la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la UDELAR, en el Hospital de Clínicas a fin de dar una respuesta a las situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el mundo del trabajo. Es un servicio cuyo objetivo es facilitar la atención de trabajadores y trabajadoras con problemas de consumo de alcohol y otras drogas. Está conformada por un equipo multidisciplinario coordinado por el Departamento de Psicología Médica de la Facultad de Medicina de UDELAR.

Los representantes del SUINAU y los representantes de INAU en el marco de la Comisión Bipartita de Salud Laboral creada por Resolución de Directorio N° 1124/018 vienen trabajando con el objetivo de desarrollar un programa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral de INAU en todas sus dependencias, tendiendo a erradicar los daños asociados a la problemática de consumo de sustancias psicoactivas. Este objetivo está dirigido a la totalidad de los funcionarios/as de INAU, el personal contratado, pasantes, becarios/as, talleristas, voluntarios/as sociales, el personal procedente de otros Organismos que se encuentre en Comisión en este Instituto, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que presten sus servicios en INAU, sin perjuicio de otras figuras.

El espíritu de este programa, desde una impronta claramente preventiva, es lograr una cultura de ambientes de trabajo libres de drogas, con énfasis en consumidores sociales con una baja percepción del riesgo del consumo de sustancias psicoactivas en relación a su salud y a sus capacidades en el desempeño laboral. Asimismo, la perspectiva de salud de la norma establece las directrices para que los usuarios de drogas que lo requieran puedan ser incluidos en los criterios de drogodependencia para su alternativa de

[Handwritten signatures and stamps]
N.º 10. MARIA CRISTINA CARABELLI
DIRECCIÓN DE PERSONAS VULNERABLES
DIVISION DE PERSONAS VULNERABLES

rehabilitación y protección de la inserción social, educativa y laboral de forma integral.

A tales efectos se acuerdan actividades de prevención, asistencia y apoyo a la inserción laboral, con el desarrollo de los siguientes componentes:

1) Componente de Prevención

Basado en medidas que fomenten la calidad de vida a través de la promoción de la salud. Se trata de anticiparse a la posible aparición del problema, estimulando el autocontrol individual y colectivo en relación con el alcohol y las drogas. Las medidas a desarrollar serán las siguientes:

- Sensibilización. Mediante información a través de folletos, artículos, banners, etc.
- Formación. Capacitando a los mediadores naturales: área de Gestión Humana, mandos medios, representantes sindicales e integrantes de INAU en general.
- Difusión. En concordancia con los Decretos 128/2016 y 244/2016 se buscará la mayor divulgación del presente acuerdo y actividades de información y sensibilización a todo el colectivo que desarrolla actividades en INAU.
- Participación. A través de talleres, seminarios, encuentros, charlas abiertas a funcionarios y familiares, etc.
- Otras medidas. Fomento de la salud mediante su vigilancia con carácter preventivo y de asesoramiento. Mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida, así como la promoción de las actividades de tiempo libre, deportivas, culturales, recreativas, etc.

2) Componente de Atención y reinserción laboral.

La finalidad principal es proporcionar apoyo, información, asesoramiento y orientación hacia el tratamiento especializado, intentando solucionar los problemas asociados al consumo de alcohol y/o drogas. Se trata de lograr un adecuado estado de salud que facilite la integración socio laboral. Para conseguir tales fines se desarrollarán las siguientes medidas:

- Detección y canalización de demandas de atención.

Maria Guzmán Carabelli
Mag. María Guzmán Carabelli
Div. Gestión de Recursos Humanos
Luz
C. S. P.

- Información, asesoramiento y evaluación de las demandas.
- Canalización y derivación a la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de UDELAR.
- Seguimiento del proceso del tratamiento.
- Seguimiento del proceso de reinserción laboral.

Para la consecución de los fines propuestos y como soporte básico de estas actuaciones, se contará con la Comisión Bipartita de Salud Laboral de INAU/SUINAU y con los recursos especializados de la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de UDELAR.

El proceso de atención se adaptará a cada persona y se basará en criterios de confidencialidad y voluntariedad. No tendrá características disciplinarias en ningún caso.

Los funcionarios/as que inicien un tratamiento estarán comprendidos en lo dispuesto por el Reglamento de la Unidad de Certificaciones Medicas, es decir, en términos de aptitud para desempeñar su labor preservando el derecho a la confidencialidad.

3) Evaluación

Las partes firmantes una vez al año evaluarán el presente acuerdo a efectos de realizar los ajustes en caso de ser necesario.

4) Plazo:

La vigencia del presente acuerdo será de un año a partir de la firma, renovable automáticamente por periodos iguales y consecutivos.


- 5) El presente Convenio será pasible de evaluaciones periódica, a los efectos de realizar adecuaciones que permitan el mejor logro de los objetivos propuestos.

[Handwritten signatures and stamps]
M. MARISA GONZALEZ CARABELLI
M. GONZALEZ CARABELLI
DIVISION DE RECURSOS HUMANOS

Por lo expuesto las partes firmantes

ACUERDAN:

- 1) **Impulsar** desde la Comisión Bipartita de Salud Laboral, el desarrollo conjunto del Programa de Prevención Integral de Consumo de Alcohol y otras Drogas en el ámbito laboral de INAU.
- 2) **Aprobar** el procedimiento que permitirá la instrumentación del “Protocolo de Actuación ante situaciones de consumo de alcohol y drogas en el trabajo” en nuestra Institución, elaborado por la Comisión de Salud Laboral, cuyo texto luce en Anexo I.



MARISA GONZALEZ CARABELLI
Mag. MARISA GONZALEZ CARABELLI
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
INAU



ANEXO I

MAG. MARISOL GONZÁLEZ CARABELLI
DIVISION DE DERECHOS HUMANOS

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL TRABAJO

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha realizado estudios sobre las consecuencias del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral mencionando los siguientes riesgos: accidentes de trabajo, bajo rendimiento, ausentismo, rotación del personal, mal clima laboral, problemas disciplinarios, relaciones interpersonales negativas, tensión y mal relacionamiento con superiores, entre otros.

El Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) ha considerado también importante, abordar el tema del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el plano laboral, en tanto esta problemática social se hace aún más grave cuando se manifiesta en una relación de trabajo.

Si bien las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo pueden incidir a agravar ciertas adicciones, las mismas no bastan para configurar una enfermedad profesional, dado que son consideradas como tal, cuando es causada por agentes físicos, químicos o biológicos utilizados o presentes en la actividad laboral (Decreto 201/011). *El consumo de drogas es altamente probable que repercuta en la salud y seguridad laboral, no solo de la persona que consumió, sino de otros trabajadores y población atendida.*

A nivel nacional y conforme a lo establecido por el Capítulo II del Decreto 128/016 “Protocolo de Actuación”, publicado el 9 de mayo de 2016, se hace necesario establecer un procedimiento de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral y/o en ocasión del trabajo.

A nivel Institucional y en atención a lo expuesto, la Comisión Bipartita de Salud Laboral de INAU/SUINAU propone el presente *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN*, en cumplimiento con lo dispuesto en el Decreto 128/016 y normas concordantes.

Artículo 1º: OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

- ✓ Sensibilizar, prevenir, capacitar e informar al personal del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay sobre consumo de alcohol, cannabis y otras drogas y consecuencias en su salud y en el desempeño laboral.
- ✓ Detección precoz y oportuna de los problemas de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas.

[Handwritten signatures and stamps on the right margin]
MAG. MARISA GONZALEZ GUZMANOS
DIVISION MEDICINA DEL TRABAJO

- ✓ Favorecer la reinserción y rehabilitación de los funcionarios con problemas de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas.

Artículo 2º: INDICADORES CONDUCTUALES.

Son indicadores conductuales aquellas conductas que hagan evidente el no encontrarse el/la trabajador/a en condiciones de desempeñar su labor y que pudieren corresponderse a efectos del consumo.

Se definen como tales a los trastornos motrices, del habla, de la atención, excitación, agresividad, aliento alcohólico, pérdida de equilibrio, impulsividad, irritabilidad, delirio.

Artículo 3º: ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

La totalidad de los/as funcionarios/as de INAU quedan alcanzados por este protocolo, personal contratado, pasantes, becarios/as, talleristas, voluntarios/as sociales, el personal procedente de otros Organismos que se encuentre en Comisión en este Instituto, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que presten sus servicios en INAU, sin perjuicio de otras figuras.

En el caso de terceros se comunicará la situación particular al superior del trabajador, dado que INAU no tiene potestades disciplinarias y por ende sancionatorias sobre estas personas. Por otro lado podrá, de acuerdo a su propia voluntad, contar con los servicios de orientación y derivación. A esos efectos cada vez que INAU contrate servicios tercerizados, deberá poner en conocimiento de las Empresas, Organizaciones Estatales o no Estatales, el presente protocolo para su conformidad.

Artículo 4º: PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Debe protegerse la identidad de los trabajadores implicados, así como la información sobre su tratamiento, estado y toda cuestión relacionada.

La presente reglamentación parte de la consideración que el Derecho a la Protección de Datos Personales es inherente a la persona humana, es decir constituye un Derecho Humano fundamental siendo aplicable

[Handwritten signatures and stamps]
Mag. MÓNICA LEONOR DEL CARABELLI
Mag. MÓNICA LEONOR DEL CARABELLI
DIVISION DE RECURSOS HUMANOS
L.H. 200

en lo que corresponda a la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 18.331 Art. 3 Literal b y e).

Artículo 5º: PROCEDIMIENTO

Quien constate que un funcionario/a al ingreso o durante la jornada de trabajo, presente **indicadores conductuales** (alteraciones motrices, alteraciones del habla, alteración de la concentración, excitación, agresividad, aliento alcohólico) que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieran corresponderse a efectos del consumo, deberá dar aviso a la máxima jerarquía responsable de la dependencia donde se constate tal situación.

En primer lugar, se tomarán medidas de protección para el funcionario/a y su entorno, quien deberá retirarse del lugar de trabajo durante la jornada laboral. A continuación, de ser posible, será acompañado por un funcionario/a de INAU al centro de salud más cercano o al prestador de salud con que cuente el/la funcionario/a para ser evaluado de un eventual consumo, dando aviso a un referente familiar que autorice, manteniendo la confidencialidad en todo momento. En esa instancia podrá estar presente un representante de INAU y a solicitud y con autorización del implicado, el delegado del SUINAU.

En el procedimiento llevado a cabo por la emergencia móvil o en su defecto el Centro de Salud el personal actuante emitirá un informe firmado con la fecha y la hora, indicando los datos clínicos del examinado, procedimiento practicado, resultados obtenidos y recomendaciones que correspondan. El original del informe se le entregará al trabajador/a y una copia se remitirá a la Comisión Bipartita de Salud Laboral quienes deberán actuar guardando la debida reserva y confidencialidad de la información recibida.

En caso de negativa del funcionario/a de retirarse de su lugar de trabajo, como última medida se llamará al 911, quien podrá trasladarlo/a al Centro de Salud más cercano o al prestador de salud con que cuente el/la funcionario/a.

Si el resultado del test aplicado y/o informe médico demuestra o confirma el consumo de alcohol, cannabis u otras drogas, será de aplicación el procedimiento de Certificación Médica. El/la implicado/a no podrá ingresar o retomar sus tareas, hasta tanto acredite o demuestre que se encuentra en condiciones de retomar su función laboral, situación que deberá ser comunicada a la Comisión Bipartita de Salud

[Handwritten signatures and stamps]
Mag. MARICA FERNANDEZ CARABELLI
DIVISION DE RECURSOS HUMANOS
INAU

Laboral con la debida reserva y confidencialidad.

En caso de negativa del funcionario/a a la atención suministrada y/o realización del test por el prestador de salud no podrá retomar sus tareas perdiendo las horas no trabajadas y hasta tanto acredite o demuestre que se encuentra en condiciones de reintegrarse a sus actividades, dentro de las 24 horas de constatada o detectada la situación de consumo, sino se le aplicará el correspondiente descuento de haberes.

Ante la presencia de indicadores conductuales que hagan suponer una reiteración de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas, se procederá nuevamente a activar el procedimiento detallado anteriormente.

En caso de un segundo informe médico confirmatorio de consumo o segunda negativa del trabajador a la atención médica, se deberá dar aviso a la Comisión Bipartita de Salud Laboral a efectos de asesorar al trabajador/a 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 realizar el tratamiento o seguimiento del tema en la Dependencia del Sistema Integrado de Salud que determine.

El trabajador/a deberá acreditar documentalmente ante la Comisión de Salud Laboral, dentro del plazo de 5 días hábiles de ocurrida la situación, estar cumpliendo con las recomendaciones en función de la evaluación y diagnóstico recibido a través de una constancia de inicio de tratamiento. El no cumplimiento será considerado falta laboral y pasible de las sanciones que pudieran corresponder en el marco de la aplicación del Reglamento de Procedimiento Administrativo de INAU y Reglamento General de Funcionarios. La Comisión Bipartita de Salud Laboral realizará un seguimiento del tratamiento en coordinación con la Unidad de Certificaciones Medicas de INAU.

En caso de que el/la trabajador/a no acepte o incumpla el tratamiento indicado por los profesionales de la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la UDELAR o de su dependencia de Salud, la Comisión Bipartita de Salud Laboral, recabará los informes técnicos pertinentes de todas las partes involucradas y analizará la situación a efectos de determinar si resulta de aplicación las sanciones dispuestas en Reglamento de Procedimiento Administrativo de INAU y Reglamento General de Funcionarios.

[Handwritten signatures and stamps]
Mag. MARISA GONZALEZ CARABELLI
MAG. MARIANA MORA
DIVISION RECURSOS HUMANOS
INAU
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Adenda:

a) La Comisión Bipartita de Salud Laboral determinará, si lo considera pertinente, la realización de pruebas de detección aleatorias para el control y detección de alcohol y otras drogas que en todos los casos, se realizará mediante métodos analíticos validados por la autoridad competente (art.6 del Decreto 128/16).

b) Atendiendo a las disposiciones del Decreto 128/16 y a la Ley 18.191 de Seguridad Vial, se entiende pertinente definir al amparo de estas normativas los procedimientos de controles de alcoholemia y drogas en los puestos de trabajo que impliquen la conducción de vehículos como de especial riesgo para la seguridad del trabajador/a y de terceros.

Artículo 6°: DERECHO DEL TRABAJADOR A SOLICITAR UNA PRUEBA CONFIRMATORIA.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en un plazo menor a dos horas de constatado el hecho y en el servicio de salud que le corresponda.

En caso de una prueba confirmatoria positiva, su costo estará a cargo del trabajador, autorizando éste a INAU a descontar el costo de la misma de sus haberes; en caso contrario estará a cargo de INAU.

Artículo 7°: OBJETO DE REVISION PERIODICA

El presente procedimiento será pasible de revisión periódica en la Comisión Bipartita de Salud Laboral INAU/SUINAU 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.

[Handwritten signatures and stamps]
Mag. MARISA GONZALEZ CARABELLI
DIRECCIÓN DE SERVICIOS HUMANOS
DIVISIÓN DE SERVICIOS HUMANOS
INAU



ANEXO II

[Handwritten signature]

MARISA GONZALEZ CARABELLI
DIRECTORA GENERAL
DE POLÍTICAS HUMANAS
INAU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Para una completa comprensión del contenido de este documento se hace necesario definir a que nos referimos con:

Uso:

Se entiende por uso aquel tipo de consumo de drogas en el que, bien por su cantidad, por su frecuencia o por la propia situación física, psíquica y social del sujeto, no se evidencian consecuencias en el consumidor ni en su entorno. Se trata por lo tanto de un uso no problemático.

Abuso:

Aquella forma de relación con las drogas en la que, bien por su cantidad, por su frecuencia y/o por la propia situación física, psíquica y social del sujeto, se producen consecuencias negativas para el consumidor y/o su entorno.

Dependencia:

Siguiendo a la Organización Mundial de la Salud, podemos definir la dependencia como aquella pauta de comportamiento en la que el uso de una sustancia psicoactiva adquiere mayor importancia que otras conductas que antes eran consideradas como más importantes. Para poder hablar de dependencia es una condición imprescindible la presencia de un síndrome de abstinencia cuando se suprime el uso de la sustancia.

Clasificación de drogas.

Una forma de clasificación de las drogas es según sus efectos sobre el sistema nervioso central (SNC) en:

Drogas depresoras del sistema nervioso central:

Las más importantes de este grupo son: alcohol, opiáceos: heroína, morfina, metadona, propoxifeno, meperidina, tranquilizantes: pastillas para calmar la ansiedad, hipnóticos: pastillas para dormir y solventes (inhalantes): pegamentos, nafta, pinturas, etc.

[Handwritten signatures and stamps on the right margin]
Mag. MARITA MONTEZEL CAMPDELLI
DIVISION DE DERECHOS HUMANOS
INAU

Drogas estimulantes del sistema nervioso central:

Entre estas drogas, podemos destacar por su relevancia las siguientes:

- Estimulantes mayores: anfetaminas y cocaína.
- Estimulantes menores: nicotina.
- Xantinas: cafeína, teobromina, etc.

Drogas perturbadoras del sistema nervioso central (o drogas alucinógenas):

Ellas son: LSD, hongos del género psilocibes, datura arbórea (Floripón), derivados del cannabis: marihuana, hachís, drogas de síntesis: éxtasis, ketamina.

FORMAS DE CONSUMO DE LAS DROGAS:

Las drogas pueden consumirse por diversas vías:

- Fumada (como ocurre con el tabaco)
- Ingerida por vía oral (como el alcohol o las drogas de síntesis)
- Inhalada (como la cocaína y los pegamentos)
- Inyectada (como la cocaína y heroína).

Ya sea una u otra la vía elegida, el destino final de la sustancia siempre será el mismo: el cerebro del consumidor, al que llegará a través de la sangre. Una vez en su destino, cada sustancia producirá alteraciones específicas.



Mag. MARIANO GONZALEZ CAMARELLI
DIVISION DE DERECHOS HUMANOS