

Dec 128-016 de 02-05-2016

ARTICULO 1.- La presente reglamentación se aplica a toda relación de trabajo, tanto en el sector público como privado y contiene las disposiciones de carácter general para proceder ante las situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral.

ARTICULO 2.- Prohíbese el consumo y la tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de droga durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión del mismo.

ARTICULO 3. En los ámbitos bipartitos de salud y seguridad (Decreto 291/2007) o ámbitos de relaciones laborales por sector de actividad se acordarán pautas y procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas. En ellos se establecerán las acciones destinadas a la prevención del consumo y detección precoz a efectos de facilitar intervenciones tempranas.

CAPITULO II. Protocolo de Actuación.

ARTICULO 4.- Para la detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas, deberá actuarse conforme lo establezca el protocolo que en la empresa se haya acordado, en forma bipartita, en los ámbitos de seguridad y salud. Este Protocolo de actuación orientará las acciones para el abordaje del tema en la empresa; deberá darse la máxima difusión del mismo en el colectivo laboral.

ARTICULO 5.- En el caso de que no se haya podido alcanzar acuerdo para elaborar un protocolo de actuación o cuando no se haya constituido el ámbito bipartito previsto en el Decreto 291/2007, la Inspección General del Trabajo fiscalizará que el procedimiento aplicado se ajuste a los criterios establecidos en el presente decreto, los que constituyen disposiciones de carácter general.

ARTICULO 6.- El Protocolo deberá comprender, como mínimo, los siguientes aspectos:

a. El Procedimiento para la aplicación de pruebas de detección de drogas, que en todos los casos será con los métodos analíticos validados por la autoridad competente a nivel nacional.

b. Los 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.

c. El procedimiento para realizar controles a trabajadores que al ingreso o durante la jornada de trabajo presenten evidencia de no estar en condiciones de desempeñar su labor y con indicadores conductuales que podrían corresponderse con el consumo de drogas.

d. Los controles, que deberán ser realizados por personal del Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado donde aquel no existiere, en conocimiento del delegado de salud o representante sindical, quien podrá estar presente.

e. Las acciones de sensibilización, prevención y capacitación para el personal, comprendiendo a todos los trabajadores que cumplan labor en la empresa.

CAPITULO III. Condiciones de procedimiento y manejo de resultados.

ARTICULO 7.- Los trabajadores 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 pudieran corresponderse a efectos del consumo, serán separados de la tarea, cualquiera sea su categoría. El empleador tendrá la potestad de aplicar las pruebas de detección de un eventual consumo mediante dispositivos analíticos no invasivos, dispuestos por las autoridades competentes. En caso de que el trabajador se niegue a la realización de la prueba de detección, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto certifique estar en condiciones.

ARTICULO 8.- Ante un resultado positivo se suspenderá la jornada laboral del trabajador involucrado y el personal de salud actuante emitirá un informe firmado, indicando los datos del examinado, procedimiento practicado, resultado de la prueba y recomendaciones derivadas del resultado.

El original del informe se le entregará al trabajador y una copia se remitirá a la Comisión bipartita de seguridad y salud quien deberá actuar guardando la debida reserva y confidencialidad de la información recibida.

ARTICULO 9.- Ante un segundo resultado positivo, la comisión bipartita de seguridad y salud deberá orientar 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.

ARTICULO 10.- En caso de existir un acuerdo entre la empresa y el sindicato para el desarrollo de un programa integral de prevención, asistencia e inserción, regirá lo ya acordado.

ARTICULO 11.- Todo trabajador que tenga un resultado positivo en las pruebas de despistaje, tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína. La muestra deberá ser tomada, para alcohol en un plazo menor a dos horas y para cannabis y cocaína en el mismo acto de aplicación del dispositivo. En caso de una prueba confirmatoria positiva, el costo de la misma será de cargo del trabajador, y en caso contrario será de cargo del empleador.

ARTICULO 12.- Derógase el Art. 42 del Decreto del Poder Ejecutivo N° 120/2014 de fecha 6 de mayo de 2014.

ARTICULO 13.- Comuníquese, publíquese, etc