



PI 3846

Presidencia de la República Oriental del Uruguay

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Montevideo, **25 NOV 2019**

VISTO: el proyecto de Protocolo para la prevención y detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas;

RESULTANDO: I) que el referido Protocolo fue elaborado por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de la Presidencia de la República;

II) que los lineamientos generales del Protocolo, serán aplicados por las bipartitas de Salud y Seguridad en cada Unidad Ejecutora de la Presidencia de la República, y por el ámbito de la Coordinación de Sindicatos y la Administración en aquellas Unidades Ejecutoras en que dicha bipartita no se encuentre en funcionamiento;

CONSIDERANDO: I) que se entiende conveniente aprobar el antedicho Protocolo, que establece los procedimientos para detectar situaciones de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral y determina las acciones de prevención, asistencia y tratamiento;

II) que en todo lo no previsto por el mencionado Protocolo, regirá lo dispuesto por el Decreto N° 128/016 de 2 de mayo de 2016;

ATENTO: a lo precedentemente expuesto;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

RESUELVE:

1°.- Apruébase el Protocolo para la prevención y detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en la Presidencia de la República, cuyo texto se adjunta y forma parte de la presente Resolución.

2°.- Remítanse estas actuaciones a la División Gestión Humana de la Presidencia de la República a efectos de dar la más amplia difusión.

3°.- Cumplido, publíquese, etc.


Dr. TABARÉ VÁZQUEZ
Presidente de la República
Período 2015 - 2020

2018-2-1-0004739

Protocolo para la prevención y detección del consumo de alcohol, cannabis y otras drogas

En la ciudad de Montevideo, a los ... días del mes de ... de 2019, la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de Presidencia de la República, creada en el marco del Decreto N° 291/007, de 13 de agosto de 2007 y demás normativa nacional e internacional, integrada por representantes de la Mesa Coordinadora de Sindicatos de la Presidencia de la República y de las diferentes Unidades Ejecutoras de la misma, 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 las bipartitas de Salud y Seguridad en cada Unidad Ejecutora del Inciso y por el ámbito de la coordinación de Sindicatos y la Administración en los casos en que la misma no esté funcionando.

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 test 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 o trabajadora esté bajo los efectos del consumo en ocasión del trabajo.

2. Ámbito de aplicación

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

2.1. Horario habitual de labor

A los efectos del presente protocolo se entenderá por horario habitual de labor aquel en el que funcionan las oficinas públicas en general.

2.2. Empresas tercerizadas

El personal de las empresas que presten servicios tercerizados para la Presidencia de la República (en adelante Presidencia de la República o Presidencia indistintamente) estará comprendido en el ámbito de aplicación.

Si en aplicación de los procedimientos establecidos en el presente protocolo se detectara el consumo por parte de un trabajador de una empresa tercerizada, será de aplicación el protocolo establecido en la rama o sector de dicha empresa. En caso de que esta no lo posea o el mismo sea insuficiente o menos garantista a criterio de la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de Presidencia, será de aplicación el presente documento en lo que corresponda.

Se entiende por tercerización, toda forma de vinculación por la que se presten servicios a la Presidencia.

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 1° de agosto de 2016 se acordará en la Comisión de Salud y Seguridad de la Presidencia la mayor difusión del presente acuerdo y actividades de información y sensibilización a todo el personal que se desempeñe en el Inciso.

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-socio-cultural 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 Presidencia, las acciones de prevención serán las siguientes:

- Realizar reuniones abiertas 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 a trabajadores de áreas claves que intervendrán en la temática. Ejemplo: Servicio Médico, Gestiones Humanas, Asesorías Jurídicas, Servicios Generales, Servicio de Seguridad Presidencial, Transporte.
- Capacitar a los representantes sindicales y personal de la Administración que pueda presenciar la realización de los controles en todo el país.

Se deberá incluir en la inducción del personal que ingresa, la mención del presente protocolo.

5. Activación del protocolo en caso de consumo o tenencia

El protocolo se activará por voluntad del trabajador o por detección de consumo o tenencia.

5.1. Voluntad del trabajador

El ingreso al tratamiento se podrá realizar por manifestación de voluntad del trabajador. El mismo podrá solicitar una reunión con la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de Presidencia, con el Servicio Médico o con el representante sindical que estime conveniente bajo la más estricta garantía de confidencialidad.

En caso de que la reunión la solicite con el Servicio Médico o un representante sindical, 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 y a facilitar los medios para su rehabilitación.

5.2. Detección

La Presidencia de la República 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.

Podrá proceder tanto a la realización de pruebas mediante métodos analíticos no invasivos validados por las autoridades competentes a nivel nacional, como a la inspección de pertenencias personales de los trabajadores y su equipamiento de trabajo (en este caso, solo al ingreso al trabajo y de aquello que traiga consigo).

En tal sentido, la Presidencia propiciará la existencia y disponibilidad de lockers con llave para guardar –previo a la entrada– pertenencias que no deban ser ingresadas a los espacios de trabajo.

El jerarca del Inciso y de cada una de las Unidades Ejecutoras podrá ordenar la realización de dichos controles dentro del ámbito de su organismo.

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

Existen dos procedimientos para la detección: procedimientos sorpresivos y solicitud de los trabajadores.

5.2.1. Procedimientos sorpresivos

Los mismos podrán definirse por unidades organizativas o en forma aleatoria.

Los procedimientos de detección aleatorios se realizarán a uno o a varios trabajadores al ingreso a su lugar de trabajo o durante el transcurso de la jornada laboral. Podrán los mismos pertenecer a una o varias unidades organizativas.

Las pruebas se realizarán por muestreo aleatorio proporcional con reposición, abarcando a toda la plantilla del personal.

En caso de realizarse sorteo, será realizado el mismo día que vaya a llevarse a cabo la detección. El sorteo será realizado por la Comisión de Salud y Seguridad laboral.

Los controles realizados mediante métodos analíticos de despistaje serán llevados a cabo por el Servicio Médico de la Presidencia o personal que la Presidencia de la República pueda contratar a estos efectos. En dicho caso, el personal contratado deberá ser personal de salud y las condiciones de realización serán las mismas.

Los controles serán realizados con presencia de al menos un integrante de la Comisión de Salud y Seguridad Laboral o personal que haya sido capacitado a estos efectos en el interior del país. Queda garantizada la presencia sindical en la realización de dichos controles. En caso de no efectivizarse la misma por causas atribuibles a la Administración, los resultados serán invalidados.

Los jefes que puedan solicitar la realización de controles y así deseen hacerlo, deberán comunicarlo a la Comisión de Salud y Seguridad de la Presidencia y al Servicio Médico o quien vaya a realizar los controles.

La comunicación deberá realizarse con no más de 24 horas de antelación ni menos de 2 horas. La omisión en la misma invalidará los resultados obtenidos.

En el caso de proceder a la aplicación de dichos controles en dependencias fuera de Montevideo, la Presidencia garantizará el traslado de los miembros de la Comisión o el personal capacitado para presenciar los mismos.

La información relativa a cuándo, cómo y a quiénes se les realizarán los controles descriptos tiene carácter de confidencial. La difusión no autorizada de la misma será considerada falta grave.

Los test serán realizados en espacio que garantice la privacidad del caso.

5.2.2 A solicitud de trabajadores

Cualquier trabajador 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 Médico o quien haga sus veces o a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de la Presidencia.

En el interior del país o fuera del horario habitual de labor en Montevideo

En el caso de encontrarse en el interior del país, o fuera del horario habitual de labor en Montevideo, las comunicaciones se realizarán por teléfono a la cadena de mando correspondiente. El jefe que reciba la denuncia deberá:

- a) En caso de que se cuente con los medios para realizar el test, disponer su realización. En caso que el trabajador se niegue, ver "Negativa".

- b) En caso de que no se cuente con los medios para realizar el test, disponer el retiro del trabajador de su lugar de trabajo. En este caso, no se descontará el período de ausencia, pero el trabajador estará obligado a asistir a las instancias que se lo convoque para conocer sobre el incidente.

El denunciante deberá redactar acta y en toda ocasión que sea posible hacerla firmar por tres testigos, uno de ellos, delegado sindical, la que deberá remitir a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral vía correo electrónico.

En ambos casos el jerarca queda obligado a comunicar a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de la Presidencia la detección de dicha situación.

En Montevideo dentro del horario habitual de labor, dentro o fuera de las Oficinas

El receptor de la denuncia la deberá comunicar al Servicio Médico, el que deberá convocar al trabajador o asistir al lugar si la situación lo amerita o cuando el trabajador no está en condiciones de desplazarse, pudiendo contar con la asistencia del Servicio de Seguridad Presidencial. En caso de convocar al trabajador, se deberá buscar la forma de realizar esto preservando la confidencialidad y manteniendo la reserva del caso.

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

Simultáneamente, el Servicio Médico comunicará¹ 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.

Queda garantizada la presencia sindical en caso de que el trabajador así lo solicite. Al mismo tiempo, una vez comunicada la situación al trabajador involucrado, el mismo podrá hacerse acompañar por quien estime conveniente.

5.3. Formulario de actuación

En caso de que por cualquiera de los medios de detección establecidos se realizara un test o cuando por razones personales el trabajador se negara a realizarse el test 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 se negó a realizar el test.
- b) Si se realiza el test, el resultado del mismo (negativo o positivo), indicando qué tipo de dispositivo 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 los test que participen.
- d) Manifestación del trabajador de si va a ir a hacer un test de control o no, en caso de que desee manifestarlo.

¹ Los medios de comunicación serán acordados por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral y comunicados a todos los actores involucrados con anterioridad al comienzo de la aplicación del presente protocolo.

De dicho informe se entregará el original firmado al trabajador y se remitirá copia a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de Presidencia. 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-.

5.4. Resultado positivo

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

- El trabajador deberá retirarse de la Oficina y no podrá retornar hasta tanto presente certificado de aptitud.
- Además, en caso de desearlo, el trabajador podrá solicitar un test confirmatorio, siempre respetando las condiciones establecidas en la normativa vigente y aplicable.
 - 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 acredite estar en condiciones de trabajar.

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

5.5. Negativa

Todo trabajador puede negarse hasta dos veces al año civil y no realizarse el test. La negativa no se considerará presunción de consumo.

En caso que el trabajador 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 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.
- Acepta realizarse la prueba –como máximo al inicio de la siguiente jornada laboral-, debiendo tener la Administración a disposición en esa instancia los dispositivos de detección en el lugar de trabajo. En este caso se realizará el descuento correspondiente.

En los casos regulados por la cláusula 5.4 y 5.5 del presente protocolo, cuando corresponda realizar el descuento total o parcial de la jornada laboral, no será de aplicación lo dispuesto por el artículo 23 del Decreto N° 169/014 de 9 de junio de 2014 y el Capítulo VIII de la Ley N° 19.121 de 20 de agosto de 2013.

5.6. Reiteración de positivos y/o de negativas

Ante un segundo resultado positivo, o una tercera negativa, la Comisión de Salud y Seguridad Laboral de Presidencia -mediante un equipo designado a tal fin-, convocará

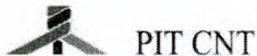
al trabajador y lo derivará para su evaluación y diagnóstico a la Unidad de Asesoramiento Integral de la UDELAR en área metropolitana y en el Interior a la Red de Profesionales Referentes de Salud Mental y Salud Ocupacional supervisados por la Unidad de la UDELAR en convenio de Intercooperación vigente entre esta y las instituciones de Asistencia Médica del Interior, en el marco del SNIS.

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

6. Tratamiento

Se acuerda que se aplicará el Protocolo de actuación ante situaciones de consumo de alcohol y drogas en el trabajo, establecido por el PIT-CNT, la Fundación Luna Nueva, la Universidad de la República y la Junta Nacional de Drogas que luce adjunto al presente, con las siguientes consideraciones:

1. Las consultas que se realicen a la Unidad de Vigilancia, se integrarán al sistema de historia clínica informática del "Programa de Prevención de Consumo de Alcohol y otras Drogas en el Ámbito Laboral" que se implementa con el apoyo de la Junta Nacional de Drogas y el asesoramiento de AGESIC.
2. En el caso de egreso por las causales establecidas en los puntos 6.1.1 y 6.1.2, no se sancionará al trabajador por las acciones que haya podido cometer bajo los efectos del consumo, sin perjuicio de las recomendaciones que realice la Unidad de Vigilancia, así como la propia Comisión y teniendo en cuenta las circunstancias de hecho y la gravedad de las mismas en cada caso.
3. En el caso de egreso por las causales establecidas en los puntos 6.1.3 y 6.1.4, la Administración retomará la potestad disciplinaria suspendida, conforme el principio general de aplicación establecido en el punto 1.2.
4. En el caso de egreso por la causal establecida en el punto 6.1.5, la potestad disciplinaria se retomará, sin perjuicio de que la Unidad de Vigilancia y/o la Comisión puedan aconsejar la derivación al Servicio Médico a los efectos del dictamen en cuanto a la pertinencia de realización de la junta médica correspondiente.
5. En los casos en que se considere necesario, la Comisión podrá aconsejar, que tanto la Presidencia como la Mesa Coordinadora, faciliten los medios para garantizar la accesibilidad al servicio.



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

CAPITULOS:

1. Principios Generales de Aplicación
2. De las formas de ingreso al Protocolo
3. De la evaluación de cada caso
4. Aplicación del Protocolo y Certificación de Incapacidad Transitoria
5. Seguimiento
6. Egreso
7. Reingreso
8. Confidencialidad
9. Unidad de Vigilancia

1.- PRINCIPIOS GENERALES DE APLICACIÓN

- 1.1. Es condición para la aplicación del Protocolo su inclusión y/o aceptación expresa en el contenido de un Convenio Colectivo o eventualmente un acuerdo de aplicación para una situación particular.
- 1.2. El Ingreso al Protocolo de un trabajador o trabajadora implica por si la suspensión de toda medida disciplinaria vinculada a la situación que lo generó, y la no afectación de la situación laboral en la empresa.
- 1.3. El Ingreso, seguimiento y egreso del Protocolo de Actuación será determinado únicamente por la Unidad de Vigilancia de cumplimiento del Protocolo.
- 1.4. Confidencialidad
- 1.5. El no cumplimiento de uno o mas de estos principios inhabilita y/o deja sin efecto la aplicación del protocolo de actuación

2.- DE LAS FORMAS DE INGRESO

2.1 Los casos a ser admitidos en el Protocolo serán los derivados por:

- Comisión Paritaria (Empresa-Sindicato) de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Departamento Salud Laboral y Medio Ambiente de PIT-CNT, en acuerdo con el sindicato, el trabajador y el empleador.
- Por derivación de la Justicia Laboral
- Por derivación de la Inspección General del Trabajo y/o DINATRA

2.2 La opinión final sobre la pertinencia y conveniencia de la aceptación de un caso para la aplicación del Protocolo de Actuación la tendrá la Unidad de Vigilancia.

2.3 Será requisito de toda derivación un informe en que consten detalladamente: a) el motivo de la misma, b) la situación que motiva la misma, c) una relación de antecedentes de situaciones similares y las actuaciones desarrolladas, d) origen de la presunción de consumo de alcohol y/o drogas, e) una descripción de las funciones laborales del trabajador, las condiciones de desempeño de las mismas, turnos, horarios y sistema de descanso.

3.- DE LA EVALUACIÓN DE LOS CASOS.

- 3.1 El Equipo Integrante de la Unidad de Vigilancia evaluará clínicamente cada caso, determinará la necesidad o no de tratamiento y las características del mismo. Para esta evaluación la Unidad podrá requerir los documentos que considere necesarios, incluyendo su ficha medica laboral, historia clínica asistencial o estudios realizados previamente
- 3.2 Será opción del trabajador la elección del profesional o institución donde asistirse . Se contemplará la existencia de acuerdos o convenios de las empresas y sindicatos con los servicios de salud.
- 3.3 De considerarse necesario, a los efectos de la aplicación del presente protocolo será potestad, del Equipo de Vigilancia la realización de recomendaciones de "reubicación laboral transitoria dentro de la empresa" durante la aplicación del protocolo.

4.- DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y LA CERTIFICACIÓN MÉDICA DE INCAPACIDAD TRANSITORIA.

- 4.1 A los efectos del cumplimiento del presente protocolo en los casos en que el tratamiento prescripto por el Equipo de la Unidad de Vigilancia lo requiera esta y solo esta estará habilitada para solicitar a la Unidad de Medicina Laboral que corresponda una licencia por enfermedad para el trabajador involucrado.
- 4.2 Será potestad de la Unidad de Vigilancia , recomendar el reintegro a las tareas cuando así lo considere.
- 4.3 Toda certificación por incapacidad transitoria que se tramite durante la aplicación del presente, y que potencialmente afecte el seguimiento del protocolo , deberá ser debidamente justificada y avalada por la Unidad de Vigilancia de Cumplimiento del Protocolo de Actuación ante situaciones de consumo de alcohol y drogas en el trabajo.

5.- SEGUIMIENTO.

- 5.1 El trabajador deberá aportar a la Unidad de Vigilancia la documentación que esta le requiera como probatoria del cumplimiento del tratamiento indicado.
- 5.2 Será potestad de la Unidad de Vigilancia realizar las evaluaciones clínicas que estime pertinentes durante del seguimiento del caso.
- 5.3 Conforme a las características de cada caso los profesionales de la Unidad de Vigilancia determinaran que desvíos del protocolo de actuación serán tolerables, y cuales configuraran un abandono del mismo por parte del trabajador en asistencia.

6.- EL EGRESO del Protocolo.

- 6.1 Se consideraran cinco situaciones de egreso:
 - 6.1.1 Egreso por cumplimiento satisfactorio de las actuaciones, con reintegro pleno a la actividad laboral en las condiciones y funciones previos a la aplicación del mismo.
 - 6.1.2 Egreso por cumplimiento satisfactorio de las actuaciones, con reintegro pleno a la actividad laboral, con recomendaciones de reasignación total o parcial de tareas y condiciones de horario y descanso.
 - 6.1.3 Egreso por incumplimiento de las actuaciones pautadas.

- 6.1.4 Egreso por abandono
- 6.1.5 Egreso por evaluación clínica de inaplicabilidad del protocolo debido a falta de respuesta al tratamiento.
- 6.2 La unidad de vigilancia presentara al egreso un informe ante la entidad que derivó el caso, especificando las condiciones de egreso y sus recomendaciones si las hubiera.

7.- EI REINGRESO al Protocolo.

- 7.1 El reingreso de un trabajador estará limitado por lo estipulado en el Convenio Colectivo, quien acordara un numero razonable de oportunidades terapéuticas
- 7.2 El reingreso de un trabajador amparado por el Convenio Colectivo estará sujeto a la evaluación que realice el Equipo de la Unidad de Vigilancia.

8.- CONFIDENCIALIDAD

- 8.1 Se debe respetar el carácter confidencial que deben tener todas las informaciones médicas, psicológicas y de asesoramiento de los trabajadores y no comunicar al empleador ningún dato concerniente al estado de salud, el diagnostico o el tratamiento de las personas que recurren a la Unidad de Vigilancia.
- 8.2 Cualquier dato o informe relativo a los relacionados con el alcohol o las drogas que el trabajador interesado proporcione voluntariamente, deberá ser tratado como cualquier otra información confidencial concerniente a la salud del trabajador. Estos datos no deben incluirse en el expediente personal del trabajador y deben archivarse por separado.

9.- DE LA UNIDAD DE VIGILANCIA

- 9.1 La Unidad de Vigilancia estará ubicada en el, Hospital de Clínicas, Facultad de Medicina, Universidad de la República
- 9.2 La Unidad de Vigilancia para sus actuaciones en cada caso requerirá la evaluación de un equipo de profesionales conformado por Médico especialista en Salud Ocupacional con orientación en Toxicología, Medico Toxicólogo y Psicólogo especialistas en tratamiento de consumo de drogas.
- 9.3 Es objetivo de la Unidad de Vigilancia exclusivamente el apoyar a la aplicación de acciones preventivas y de tratamiento con respecto a los problemas de consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, mediante la realización de un diagnóstico de la persona involucrada, la realización de un plan terapéutico, la derivación del trabajador a los servicios correspondientes, brindar asesoramiento a los servicios de salud si hubiere y la vigilancia del cumplimiento del protocolo en cuanto a las especificaciones del plan terapéutico.
- 9.4 No incumbe a la Unidad de Vigilancia determinar la aptitud para el trabajo de una persona, sino la de brindar las pautas de tratamiento en una entidad neutral y manteniendo la confidencialidad de los trabajadores.