PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Código:	GEN-PRO-01
Versión	3
Fecha de emisión	09/06/2026
Revisión	Comisión Bipartita de seguridad
Centro de trabajo	Todos los centros
Elaborado por:	Milagro Gómez Hector Coceres – Veronica Pérez - Nicolás Pérez
Aprobado por:	Jonny Sarraute

1. Objetivo

El presente documento tiene por objetivo establecer la metodología para efectuar la detección de alcohol y drogas a través de métodos no invasivos, según directrices del Decreto 128/16.

Con el fin de promover la salud y seguridad, minimizando la incidencia del consumo de alcohol y otras drogas.

El consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas durante la jornada de trabajo, ya sea en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo, se encuentra prohibido. La misma prohibición se aplica cuando el trabajador tenga afectadas sus capacidades para la realización de sus tareas o tenga alterado su comportamiento, debido al consumo previo de alcohol y/o sustancias psicoactivas.

Los trabajadores que por prescripción médica o razones terapéuticas consuman sustancias psicoactivas y/o psicofármacos deberán informarlo y justificarlo debidamente a la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se compromete a conservar dicha información de manera absolutamente confidencial, y será únicamente utilizada con fines de control de seguridad y salud. Cuando el consumo de estas sustancias altere la capacidad del trabajador, comprometiendo la realización de sus tareas así como su seguridad y la de otros, se le solicitará, de corresponder, el amparo al subsidio del organismo competente (BPS).

Se encuentra igualmente prohibida la tenencia de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo. La empresa establecerá procedimientos de control sobre la tenencia, que efectuará con personal autorizado y conocimiento de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las sanciones previstas para el consumo se aplicarán en idéntica forma para quienes sean portadores o tenedores de las sustancias.

2. Alcance

A todos los trabajadores de Rio Estiba (Rio estiba Internacional y Rio estiba S.A), personal de empresas prestadoras de servicios contratadas por la misma, independientemente de su cargo o nivel jerárquico.

Este protocolo no sustituye los protocolos de alcohol y drogas que tengan las terminales/clientes donde desarrollemos nuestras operativas.

3. Roles y Responsabilidades

Todo el personal: Es responsabilidad de todo el personal dar cumplimiento a lo dispuesto en las reglas de Rio Estiba "La disminución de tus reflejos puede causarte daños a tu persona o a los demás. No ingreses, ni consumas dentro del lugar de trabajo drogas o alcohol."

Recursos Humanos (RRHH): Debe mantener actualizado el listado del personal de la organización. Solicitará a los diferentes responsables de sitios, la información de controles y dará seguimiento del personal que se realiza el control y del personal que ingresa al Programa de Actuación ante situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo.

Seguridad y Salud en el trabajo (SST): Solicitará al Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado la realización de controles en los centros donde no se ingrese con controles aleatorios de forma mensual. Los mismos se podrán realizar tanto al ingreso, durante o fin de la jornada laboral.

Representantes de los trabajadores (Delegados sindicales o representantes elegidos): Presenciar los controles de alcohol y otras drogas.

Supervisores/jefes/ Encargados/ Responsables de turno: Organizar en conjunto con Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado, la toma de muestra del control deseado.

Gerencia: Es responsable de la aprobación final de este protocolo y de garantizar los recursos necesarios para su implementación y cumplimiento. Deberá asegurar que el protocolo sea

acordado en el ámbito bipartito de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo establecido en el Decreto 128/016. Asimismo, es responsable de promover una cultura organizacional orientada a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas, con enfoque en la salud y el bienestar de los trabajadores, evitando un abordaje meramente disciplinario.

4. Desarrollo

4.1 ***Definiciones***

- ✓ RRHH - Recursos Humanos
- ✓ SST - Seguridad y Salud en el trabajo
- ✓ SUPRA - Sindicato Único Portuario y Ramas Afines
- ✓ JND- Junta Nacional de Drogas
- ✓ UdelaR - Universidad de la República
- ✓ THC - Marihuana/hachís
- ✓ COC - Cocaína (crac)
- ✓ MET - Metanfetaminas (MDMA/éxtasis)
- ✓ AMP - Anfetaminas-
- ✓ OPI - Opiáceos (heroína/morfina).

4.2 ***Generalidades***

Las pruebas de detección de consumo de alcohol y otras drogas pueden realizarse en acuerdo con los representantes de los trabajadores, quien puede estar presente previo compromiso de confidencialidad.

La toma de muestras se da:

- ➢ Si se observa directamente que un trabajador está consumiendo en el lugar de trabajo.

- Ante un incidente, los implicados directamente en el hecho serán analizados para verificar que no se encuentre bajo efectos por consumo de alcohol y drogas. Esto deberá incluir a quien supervisaba directamente la actividad del trabajador. (Capataz/Supervisor/Jefe)
- Ante patrones conductuales indicadores de consumo (ej.: trastornos en la marcha, aliento a alcohol, trastornos no habituales en su carácter, dificultad en la comunicación, cambios en el relacionamiento interpersonal, entre otras) por denuncia de tercero.
- Las denuncias deben canalizarse al área operativa a través de los canales de denuncia establecidos (página web) delegados sindicales, Jefes de Operaciones, y/o Jefe RRHH.
- En el caso que se constate que se realizan denuncias sin fundamentos o con el objeto de dañar a una persona determinada, se conducirá una investigación y tomará las medidas que correspondan de acuerdo con el suceso. Teniendo el mismo tratamiento que las denuncias falsas estipuladas en el protocolo de acoso sexual.
- Pueden realizarse pruebas de detección de consumo de alcohol y otras drogas de forma sistemática o aleatoria, a toda la plantilla.
- Personal de salud aplica la prueba prevista a la persona a ser evaluada en instalaciones (terminales y clientes).
- **La negativa a someterse a la prueba, es considerada como resultado positivo y se aplicará como el siguiente paso (Primer positivo).**

Control

Se debe:

Suspender la jornada laboral del mismo por 24 Hs. El personal de salud deberá emitir informe firmado indicando: datos del examinado, procedimiento practicado, resultado de la prueba y recomendaciones derivadas. El original de dicho informe se entregará al trabajador y una copia se remitirá a la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 128/016, art. 8). El operario deberá presentar un resultado negativo para poder ingresar nuevamente a la operativa.

Primer Resultado Positivo

Se debe:

La persona positiva no podrá continuar su tarea o comenzarla y deberá retirarse por un plazo de 24 horas; el médico de Rio Estiba se contactará con ella para realizar una evaluación diagnóstica dentro de las 72 horas siguientes, e informa los resultados de esta a RRHH y SSYO. Si el médico entiende que estamos ante un consumo problemático, el colaborador deberá solicitar una consulta en los servicios especializados (psicólogo, psiquiatra) de su prestador de Salud. El operario deberá presentar un resultado negativo antes de ingresar nuevamente a la operativa.

Segundo Resultado Positivo

Se debe:

La persona positiva no podrá continuar su tarea o comenzarla y deberá retirarse no pudiendo ingresar por un plazo de 24 horas. Al ingresar deberá presentar un resultado negativo.

En este caso el Médico laboral procurará ponerse en contacto con el prestador de salud para evaluar los criterios a tomar y proponerle al trabajador ingresar a un tratamiento para dejar de consumir.

Tercer Resultado Positivo

En caso de rechazar el tratamiento o que el mismo no de los resultados esperados el operario podrá ser sancionado según la escala establecida en REGLAMIENTO INTERNO.

El operario deberá presentar un resultado negativo antes de ingresar nuevamente a la operativa.

- Todo trabajador tiene derecho a realizarse una prueba confirmatoria (en sangre para alcoholemia y en saliva u orina (el que su prestador de salud practique, preferiblemente con el mismo método de la primera muestra) para drogas cuya muestra debe ser tomada y analizada, para alcohol en un plazo menor a dos horas. En caso de una prueba confirmatoria positiva, ésta está a cargo del trabajador, en caso de que sea negativa, es a cargo del empleador. En caso de que el mismo haya perdido su turno debido a esta prueba y su resultado sea negativo podrá reincorporarse al lugar de trabajo y se le pagará el jornal como trabajado.
- Es responsabilidad del supervisor de turno: asegurarse de que el funcionario deje sus labores ante un resultado positivo.
- El trabajador para poder retomar la tarea en el siguiente turno: deberá certificar que se encuentra en condiciones de hacerlo con un resultado de prueba 0.0 negativo, dependiendo del caso.
- Ante un informe de cumplimiento de los criterios de ingreso a un tratamiento, es competencia del Médico de la empresa la instrumentación de las recomendaciones técnicas, a fin de facilitar la rehabilitación de la persona involucrada.
- En todos los casos en que el resultado del análisis sea positivo o que el empleado reconozca el consumo, se realizará un seguimiento al Empleado, de manera de identificar la conducta como enfermedad (adicción) o conducta libre y voluntaria de consumo. En el caso de que se constate que no se trata de una adicción, o aún siéndolo si el Empleado se niega a tratarse médicamente o abandona el tratamiento, la Empresa podrá analizar todos los hechos a efectos de determinar si existió o no una falta laboral y, en su caso, si procede una sanción disciplinaria.

- En caso de que un trabajador no acepte ingresar al tratamiento, debe dejar constancia de ello y seguirá con el régimen de sanciones anexo 1 Reglamento Interno.

El tratamiento es llevado a cabo voluntariamente por la persona involucrada.

Opciones de tratamiento:

- El trabajador lo realiza de forma particular por medio de su prestador de salud o quien elija.
- La comisión o quien el trabajador solicite dentro de la misma, lo acompañan para poder ingresar al Protocolo ante situaciones de consumo de alcohol y drogas en el trabajo, en el marco del convenio del Departamento de Salud y Medio Ambiente PIT-CNT/Fundación Luna Nueva/Universidad de la República/JND.

- La comisión o quien el trabajador solicite dentro de la misma, lo acompañan para poder ingresar al Dispositivo Ciudadela (Centro de información, asesoramiento, diagnóstico y derivación en drogas) quien tiene sede local en los departamentos donde Rio Estiba tiene centros de trabajo.

En todos los casos de tratamiento para su reintegro debe presentar evidencia (test negativo para drogas y/o informe del profesional tratante para alcohol y droga, que avale que está llevando exitosamente su tratamiento.

- El plazo para la acumulación de los resultados positivos será de un año a partir del último test positivo.

4.3 Procedimiento

Los controles se realizarán a los trabajadores al ingreso o durante la jornada de trabajo. El criterio general en Rio Estiba es de tolerancia "Cero", es decir que no se acepta la tenencia y consumo de alcohol y drogas en las personas que trabajen dentro de su jornal, contratistas o proveedores. El "Cero" se entiende aquel que indiquen los equipos de medición, con la correspondiente tolerancia de estos.

La metodología de verificación de alcohol se hará mediante espirómetro, la detección de drogas será mediante test de las sustancias en saliva, siendo un método no invasivo, para no implicar daño alguno en el trabajador testeado.

En aquellos lugares donde Rio Estiba cumpla funciones cómo Contratista, los controles podrán adecuarse a los protocolos vigentes que tengan establecidos cada Cliente.

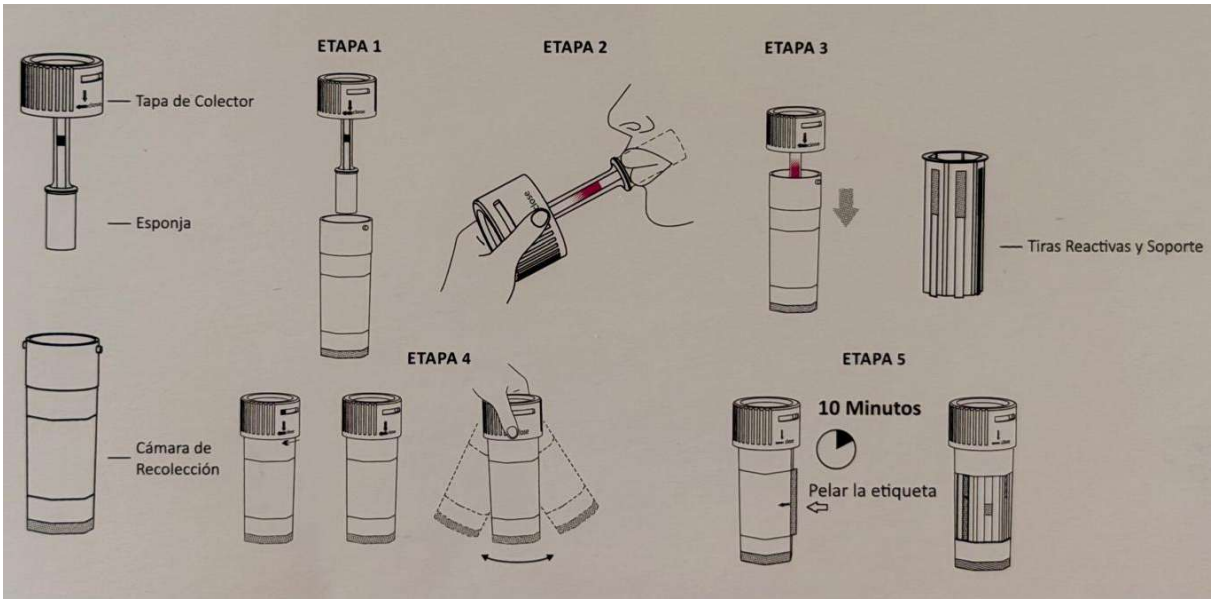
4.4 Toma de Muestra

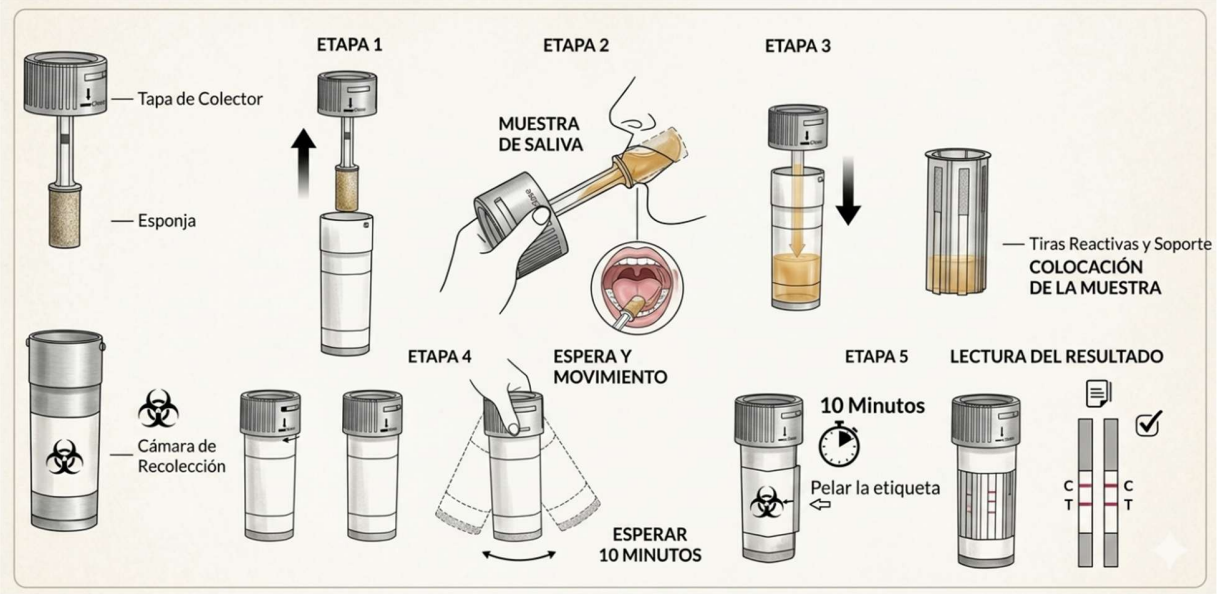
Toda persona seleccionada será informada de la metodología de muestreo a aplicar por el servicio a cargo del muestreo.

Las pruebas (autotest) se realizarán mediante un dispositivo que recogerá la saliva mediante una esponja recolectora. Este test es aprobado por el MSP.

La toma de muestras la realizará la propia persona a ser evaluada (Auto test).

Instrucciones de uso:





Interpretación del resultado:

Negativo: Aparecen dos líneas. Una de color debe aparecer en la región de Control (C) y la otra de color aparente adyacente debe estar en la región de prueba (Droga/T). Este resultado negativo indica que la concentración de droga está debajo del nivel detectable.

Positivo: Aparece una línea de color en la región de control (C). No aparece ninguna línea en la región de prueba (Droga/T). Este resultado positivo indica que la concentración de droga esta por encima del nivel detectable.

Inválido: La línea de control no aparece. Un volumen de muestra es insuficiente o la técnica del procedimiento es incorrecta por razones probables de falla de la línea de control. Revise el procedimiento y repita la prueba con un nuevo test.

Si el problema persiste se dejará de usar el lote de forma inmediata y se deberá comunicar con el fabricante.

4.4.1 Aislación y Garantía de la Muestra

La metodología técnica para emplear implicará:

Seguir las instrucciones del fabricante del equipo / material, incluyendo si aplicase la dilación de la muestra (aprox. De 10-15 minutos) con el fin de no ser influida por comida/medicamento ingerido previamente.

- El no reúso de accesorios descartables que puedan afectar el resultado (Ej. Boquillas y almo).
- Se debe desechar el test si ha excedido la fecha de caducidad, si el embalaje está dañado o húmedo. Abrir el embalaje poco antes de utilizar el test.
- La realización de las pruebas de control mencionadas se realizarán en un ambiente privado. Se protegerá la identidad de los trabajadores sometidos al control, así como el resultado del examen y toda otra cuestión relacionada. Sin perjuicio, el delegado de salud podrá estar presente.
- Una vez que el trabajador haya comprendido la metodología de muestreo, se procederá a realizar la misma con el instrumento de prueba.
- El resultado arrojado por el instrumento se anotará en el registro de muestreo.
- El registro de la muestra deberá ser firmado en todos los casos por: El Ejecutante y Trabajador "muestreado" en lo correspondiente a información previa y también en el resultado de este.

Prueba de alcohol.

- Previo al inicio de los controles se deberá verificar el certificado de calibración del instrumento de medición, el cual deberá estar a disposición de los trabajadores seleccionados para los controles.
- Se utilizará como unidad de medida el mg/% (miligramo de alcohol en 100 mililitros de sangre).

Interpretación del resultado:

Todo resultado por encima de O mg/% será tomado como un resultado positivo, en este caso es recomendable realizar una segunda medición pasados unos 10 o 15 minutos para confirmar. La forma de realizarlo será según manual de instrucciones del equipo.

El personal de salud actuante emitirá un informe firmado indicando fecha y hora, datos identificatorios del examinado, procedimiento practicado y resultado de la prueba. El original del informe se le entregará al trabajador interesado y la copia a un representante de la Comisión, debiéndose guardar la debida reserva y confidencialidad.

4.4.2 Participación y control de los trabajadores

Rioestiba implementara un sistema de control que permita asegurarse que anualmente el 100% de todos los trabajadores hayan sido testeados en al menos 1 instancia, ya sea por los controles realizados por las terminales/sitios/clientes o por los controles realizados en nuestra operaciones u instalaciones.

5. Registros

Los resultados de dichos controles de serán registrados en el formulario que se adjunta (Anexo III), archivándose.

6. Referencias

- *´´Decreto N^{O} 128/016 - Procedimiento de actuación ante consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral y/o en ocasión del trabajo´´.*

- *´´Decreto del Poder Ejecutivo N ^{O} 291/007 – Reglamentación del convenio internacional del trabajo N ^{O} 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad´´.*

- *´´Decreto N^{O} 244/016- Modificación del decreto 291/007´´ (Reglamentación del convenio internacional del trabajo N^{O} 155).*

- *´´Convenio PIT-CNT, Fundación Luna Nueva y Universidad de la República´´.*

- *´´Hospital de Clínicas Dr. Manuel Quintela´´ de la creación de la ´´Unidad de ´Vigilancia de Cumplimiento del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Consumo de Alcohol y Drogas en el Trabajo´´.*

7. Anexos

- Anexo I: Guía actualizada de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral. Departamento de Salud y Medio Ambiente PIT-CNT/Fundación Luna Nueva/Universidad de la República/JND Anexo ll Plan general de pruebas.
- Anexo II: https://www.gub.uy/iuntanacionaldroqas/comunicacion/publicaciones/protocolo-ante-situaciones-consumoalcohol-droqas-trabaio.

Anexo III:

- Plan general de pruebas.

Anexo IV Protocolo de Alcohol y drogas UPM

Anexo V Protocolo alcohol y drogas Ontur

8. Modificaciones.

9.

Versión	Fecha	Modificaciones
1	23/02/22	Elaboración del Documento.
2	27/03/26	Actualización del Documento.
3	09/06/26	Actualización del Documento.