

Guía de recomendaciones para la prevención de los consumos problemáticos de sustancias

Destinada a delegados y delegadas sindicales



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Sedronar

Secretaría de Políticas Integrales
sobre Drogas de la Nación Argentina

Guía de recomendaciones para la prevención de los consumos problemáticos de sustancias

Destinada a delegados y delegadas sindicales

Equipo de redacción:

Carmen Rosario Alarcón
Paula Mariela Argarañaz
Guillermo Castro
Julieta Duarte
Patricio Falabella
Eliana Jourdan
Pablo Quatrini
Cinthia Roldán
Marianela Rosemblat
Natalia Suarez
Santiago Taich

Edita:

Dirección de Prensa y Comunicaciones,
MTEySS.

Marzo 2022

Autoridades

Presidente de la Nación

Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros de la Nación

Dr. Juan Luis Manzur

SEDRONAR

Secretaria de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación

Lic. Gabriela Torres

Directora Nacional de Prevención y Cuidado

Rosario Castelli

Coordinadora de Ámbitos Específicos

Mariela Staffolani

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Dr. Claudio Omar Moroni

Secretario de Trabajo

Dr. Marcelo Bellotti

Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral

Pamela Ares

Directora Nacional de Protección e Igualdad Laboral

Patricia Saenz

Responsable de Políticas Laborales de Prevención e Inclusión en Salud Mental y Consumos Problemáticos

Santiago Taich

Índice

¿Por qué es importante contar con esta guía?	11
¿Por qué es importante desarrollar políticas de prevención y cuidado?.....	12
¿Desde qué áreas impulsamos este trabajo conjunto?	12
¿Qué entendemos por consumos problemáticos de sustancias psicoactivas?.....	13
¿Cómo pensamos el abordaje de la problemática de consumos?	15
¿Por qué es importante la prevención desde el mundo del trabajo?.....	16
¿Cómo pensar el consumo de sustancias en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las condiciones y el medioambiente de trabajo?.....	19
El rol de las delegadas y los delegados: ¿Por qué es importante conocer la organización? ¿Por qué es importante la escucha en la prevención de los consumos? ¿Cómo acompañamos a un compañero o compañera de trabajo?	20
¿Qué hacer ante una situación de consumo problemático?	24
Herramientas legislativas	27
Herramientas para la construcción de espacios preventivos en nuestros lugares de trabajo.....	31
A modo de cierre.....	33



La presente guía es una producción conjunta de la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación (Sedronar) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El objetivo central es el de construir junto a delegadas y delegados sindicales estrategias para la prevención del consumo problemático de sustancias en el ámbito laboral desde un enfoque integral, en articulación con todos los actores del mundo del trabajo.



¿Por qué es importante contar con esta guía?

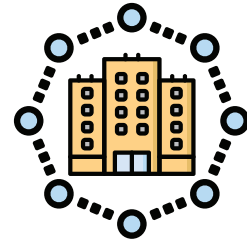


Este documento se propone como una herramienta que debe ser complementada con el trabajo desde los sindicatos y las organizaciones empresariales en la construcción de acuerdos de intervención¹ frente a los consumos problemáticos y su impacto en el ámbito laboral, desde un enfoque de Derechos Humanos y tal como lo establece la legislación vigente.

A la hora de pensar programas preventivos, los distintos ámbitos laborales a los que asisten las personas trabajadoras en su cotidianeidad tienen un lugar fundamental, y se presentan como lugares primordiales donde fomentar estrategias colectivas de cuidado e intervenciones. Desarrollar acciones sistemáticas desde una mirada integral requiere, a su vez, observar las condiciones y el medioambiente de trabajo, y las representaciones sociales en torno a los consumos de sustancias. Cuando hablamos de consumos problemáticos nos referimos a aquellos que impactan negativamente en la persona y su entorno.

1. Entendemos por intervención el conjunto de acciones que desarrolla la organización que van desde las primeras acciones de prevención y el diagnóstico organizacional hasta el abordaje temprano y la creación de espacios de asesoramiento, articulación, derivación y escucha.

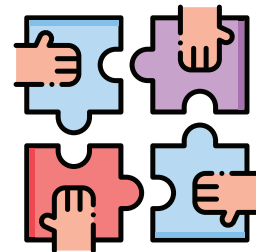
¿Por qué es importante desarrollar políticas de prevención y cuidado?



Los consumos problemáticos de sustancias atraviesan a toda la sociedad, a todas las clases y grupos sociales, y constituyen fenómenos multidimensionales y complejos en los que se destacan una dimensión jurídico-normativa, una dimensión médico-sanitaria y una dimensión subjetiva, y lo singular de su historia de vida, enlazando con su contexto socio cultural, en el marco de una cultura del consumo. Priorizamos hablar de políticas de cuidado porque entendemos que es necesario que el Estado promueva un cuidado colectivo y corresponsable.

12

¿Desde qué áreas impulsamos este trabajo conjunto?



Esta guía fue elaborada de manera conjunta por la Sedronar y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), a partir de un trabajo de articulación con el objetivo de acompañar y cuidar a las personas trabajadoras.

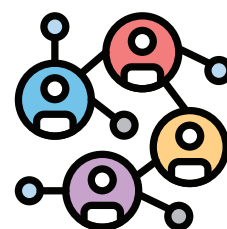
La Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación (Sedronar) promueve un abordaje de la problemática del consumo de drogas basado en un enfoque de Derechos Humanos y en el marco de la Ley de Salud Mental 26.657. Se centra en las personas, sus trayectorias vitales y su constitución subjetiva, diferenciando de manera clara aquellos aspectos que deben ser atendidos desde la dimensión política de construcción de lazo social y la

construcción de un proyecto de vida saludable, de aquellos otros que deben enfocarse desde el ámbito de la seguridad.

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) se trabaja en la promoción, capacitación y asesoramiento para la elaboración de políticas de prevención y de protocolos de actuación que permitan el abordaje de esta problemática en los grandes colectivos del mundo del trabajo. Se fomenta la incorporación de la temática en la negociación colectiva con la inclusión de cláusulas específicas que permitan la creación de mesas de trabajo entre la organización empresarial y el sindicato. Capacitar en la temática a actores claves permite promover ambientes de trabajo seguros.

Desde ambos organismos se promueve la identificación de las condiciones y medioambiente de trabajo, incentivando la reducción de aquellas que puedan incidir negativamente en la salud de las personas trabajadoras. Asimismo, se potencian los elementos del trabajo que resultan saludables.

¿Qué entendemos por consumos problemáticos de sustancias psicoactivas?²



Para comprender las prácticas relacionadas a los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas, es necesario situarlas en un contexto histórico, cultural, social y económico determinado. Estamos insertos en una sociedad que premia y ordena según los consumos a los que accedemos; en este sentido, todos somos personas consumidoras, pero no todos tenemos un vínculo problemático con la o las sustancias que consumimos.

2. A lo largo de este trabajo se utilizarán indistintamente las nociones de sustancias y drogas. Preferimos incorporar la idea de sustancia en vez de drogas por las representaciones sociales que se asocian a estas últimas, ya que se piensan generalmente vinculadas a las sustancias ilegales (como la cocaína, la marihuana, LSD, etc.) y se excluyen las sustancias legales, como el alcohol, el tabaco y el uso de psicofármacos sin prescripción médica, que son las de mayor consumo en la Argentina.

En cualquier uso de drogas es importante considerar distintas dimensiones: las sustancias; los procesos subjetivos de las personas que se relacionan con las sustancias y los contextos en los que se encuentran. Es así que los efectos de una sustancia no tendrán que ver únicamente con sus características farmacológicas, sino también con la trayectoria de vida de la persona que la consume, su historia, su relación con el cuerpo, el tiempo, su edad, su género, su entorno, sus posibilidades de acceder a derechos, su entorno laboral y el contexto en el que se produce esta relación entre la persona y la sustancia, en el momento histórico en el que se desarrolla la interacción.

Es decir, es importante tener en cuenta todos estos factores cuando pensamos en los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas:

- ✓ **¿Qué se consume?** Sustancia, composición, modo de presentación y preparación.
- ✓ **¿Quién consume?** El sentido que tiene el consumo de sustancias para una persona se inscribe en su historia singular.
- ✓ **¿Cómo se consume?** Dosis, frecuencia, si se utiliza una única sustancia o varias combinadas, entre otros aspectos.
- ✓ **¿Cuándo y dónde se consume?** Los escenarios condicionan material y simbólicamente los consumos. Sus sentidos y las formas de vincularse con otros varían según el tiempo y espacio. Es necesario considerar las leyes, normas, valores, el contexto social y económico en el que se dan los consumos.

Cuando nos referimos al contexto laboral, será necesario pensar las condiciones en las que se realiza la tarea, como veremos a continuación.

¿Cómo pensamos el abordaje de la problemática de consumos?



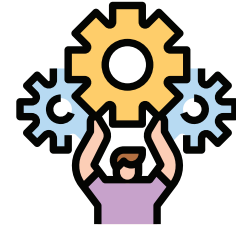
El abordaje de los consumos problemáticos de sustancias se centra en las personas, sus trayectorias de vida y su vínculo con las sustancias psicoactivas, desplegándose en redes de trama mixta entre Estado, organizaciones y comunidad; y en los ámbitos cotidianos donde sus vidas transcurren, entre ellos el laboral.

Cuando una persona se encuentra en una situación difícil con un consumo problemático es importante considerar la historia previa. Ese consumo no se convierte en problemático de un modo repentino, sino que probablemente sea producto de un malestar dentro de la trayectoria de vida de una persona, en donde el consumo se fue convirtiendo en un recurso cada vez más central y/o significativo. En algún momento esos consumos pasaron a ser problemáticos: cuando comenzaron a afectar la salud, los vínculos y los proyectos de vida de esa persona.

15

En el ámbito laboral el abordaje de los consumos problemáticos tiene que ver con, por ejemplo, instalar la problemática, proponer hábitos de vida saludables, tener un proyecto laboral, evaluar las características de las condiciones y medioambiente de trabajo, promover espacios de escucha, contención y derivación. Las condiciones de trabajo tienen un efecto en las personas, que puede ser favorable o desfavorable en sus trayectorias de vida, que es necesario poder visualizar.

¿Por qué es importante la prevención desde el mundo del trabajo?



La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía. A su vez, el trabajo decente se caracteriza por respetar los principios y derechos laborales, proporciona un ingreso justo, es equitativo y fomenta el diálogo entre las distintas partes que intervienen en la relación laboral, entre otros atributos. **En este sentido, el “trabajo decente” es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un trabajo o empleo digno que permita el desarrollo de las propias capacidades.**

16

El trabajo es la actividad que pone al ser humano al frente de su propia realización; como ordenador social ocupa gran parte de nuestras vidas. Toda actividad laboral se desarrolla bajo unas condiciones y un medioambiente de trabajo determinados. Puede ser tanto una actividad que produce satisfacción o potencialidades en torno a la tarea, que permite la inclusión social, el sostén económico y el desarrollo de habilidades y competencias personales, como una actividad que produce sufrimiento y enfermedad; eso depende de las condiciones y el medio ambiente en que se trabaje, del lugar donde se realizan las tareas y del tipo de actividades que se realice, entre otras cosas.

En este sentido, es importante analizar el medioambiente donde se da la relación de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad con su contexto social, cultural y laboral de la época en donde se inscribe.

Este análisis nos permitirá pensar y problematizar los consumos de sustancias en el ámbito laboral y las estrategias de prevención, cuidado, acompañamiento y capacitación a desarrollar.

A su vez, el análisis de estas condiciones es lo que permite incluir herramientas para las y los trabajadores. En este marco, la organización del trabajo es una dimensión importante. Refiere al modo en que la organización laboral establece o

dispone el contenido de las tareas y el contexto en el que deben llevarse a cabo. Estas características pueden tener efectos tanto positivos como negativos.

La seguridad e higiene en el lugar de trabajo nos permitirá intervenir para prevenir y disminuir los accidentes y enfermedades profesionales, y promover el cuidado de los elementos y maquinarias de trabajo. Estas medidas propiciarán el cuidado de la salud de las personas trabajadoras favoreciendo un clima laboral positivo.

Comprendiendo la importancia que tienen las condiciones y medioambiente de trabajo en las personas trabajadoras, y entendiendo que muchas veces conviven en un mismo momento, es que impulsamos su evaluación para propiciar aquellas que protegen y favorecen los vínculos institucionales e interpersonales. Y, por otra parte, identificar y procurar reducir las que, por el contrario, inciden negativamente en quienes trabajan.

Asimismo, abordar la seguridad e higiene en el trabajo es un mandato establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el art. 75 de la Ley 20.744 que establece para los empleadores el deber de seguridad en el trabajo y el de prevención de daños que pudiera sufrir la persona trabajadora en el ámbito laboral, la Ley 24.577 de Riesgos del Trabajo y en algunos artículos de varias constituciones provinciales.

Dejamos a continuación algunos ejemplos de condiciones favorables que forman parte de la organización del trabajo:

- Buena comunicación entre pares y/o entre personal de distintas jerarquías.
- Clima laboral favorable. Ausencia de estrés laboral.
- Asignación y cumplimiento de roles acordes a la preparación de cada persona.
- Cooperación, solidaridad, trabajo en equipo.
- Cumplimiento de los controles médicos obligatorios.
- Respeto por los horarios de la jornada laboral y adecuados tiempos de descanso.
- Apropriados sistemas de prevención y seguridad de accidentes.
- Condiciones dignas y equitativas en el ámbito laboral.
- Retribución justa y estabilidad laboral.
- Motivación, reconocimiento y compromiso.

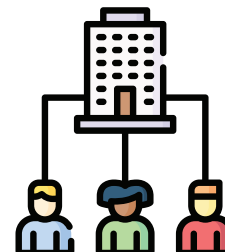
- Estilos de supervisión y liderazgo positivos.
- Cultura organizacional que estimule las relaciones vinculares y actividades que promuevan hábitos saludables (actividades físicas y recreativas tendientes a favorecer el desarrollo psicofísico y social).

Estas condiciones que hemos nombrado propician un clima laboral favorable, libre de estrés.

Por el contrario, encontramos como condiciones desfavorables las siguientes:

- Exigencias excesivas en cuanto a preparación y capacitación, inmediatez de resultados.
- Espacios de trabajo poco iluminados, ruidosos, con malos olores, húmedos, etc.
- Indiferencia, falta de reconocimiento, discriminación.
- Clima de competencia. Individualismo.
- Inestabilidad en los empleos, bajos salarios, falta de oportunidades.
- Estrés laboral. Relacionado con exigencias, competencias, falta de reconocimiento, intolerancia, falta de diálogo. Falta de redes de apoyo dentro de la organización.
- Desinterés por las tareas realizadas, falta de motivación, aburrimiento.
- Relaciones laborales poco solidarias y desinteresadas.
- Horarios rotativos. Aumento de carga horaria, falta de control en el aumento de tareas.
- Desequilibrio entre tiempo laboral y extralaboral (largas distancias a los lugares de trabajo).
- En ocasiones las tareas realizadas pueden ser de riesgo o rutinarias por características propias de la actividad laboral (tareas de atención al público, trabajos en altura, manipulación de sustancias tóxicas); en estos casos, se sugiere visibilizar el malestar y pensar colectivamente acciones tendientes a revertir esos efectos negativos en las personas trabajadoras.

¿Cómo pensar el consumo de sustancias en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las condiciones y el medioambiente de trabajo?



Como hemos visto, las condiciones y medioambiente de trabajo nos permiten distinguir para cada actividad y lugar de trabajo aquellos elementos o circunstancias que inciden negativamente en quienes trabajan y aquellos que los afectan de modo positivo con la intención de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

En este sentido, los factores desfavorables pueden afectar la salud de la persona y la propensión a los consumos problemáticos de sustancias como intento de contrarrestar los malestares y sufrimientos provocados por ese ambiente.

En función del modelo de abordaje de los consumos propuesto, el contexto es una dimensión central para intervenir frente a la problemática. En este sentido, el ámbito laboral es un espacio privilegiado para desarrollar estrategias de prevención y cuidado de las personas. Proponiendo acciones que apunten al fortalecimiento de los hábitos de vida saludable y que aborden los consumos a partir de la revisión de las condiciones y el medioambiente de trabajo, la construcción de acuerdos entre las partes para el abordaje a partir de la escucha activa, y la articulación y derivación al sistema de salud para el acompañamiento de las personas.

En este sentido resulta central reflexionar sobre los consumos propios y pensar en el modo en que nos referimos a quienes consumen, si utilizamos apodos para nombrar a las personas consumidoras de alguna sustancia, si las vinculamos a determinadas conductas o características, o si procuramos diferenciarnos y apartarnos de ellas. Este trabajo reflexivo es importante realizarlo a nivel individual y colectivo y nos permitirá construir una mirada empática que facilitará el acercamiento de quien precise ayuda.

El rol de las delegadas y los delegados:



¿Por qué es importante conocer la organización? ¿Por qué es importante la escucha en la prevención de los consumos? ¿Cómo acompañamos a un compañero o compañera de trabajo?

Hacia un diagnóstico organizacional

Como venimos mencionando, en primer lugar, es importante conocer los recursos que tenemos tanto para la prevención como para acompañar a una persona que nos consulte por una situación de consumo problemático.

20

Es importante por tanto poder armar un **mapa de recursos**, identificando aquellas instituciones de cercanía que nos permitirían trabajar en conjunto. La red o mapa de recursos es el conjunto de instituciones identificadas previamente que abordan la problemática, tanto directa como indirectamente.

Tenemos que pensar en un amplio abanico de instituciones y espacios que pueden aportar a una estrategia de prevención como al asesoramiento, articulación y derivación para las personas trabajadoras que así lo requieran. Por ejemplo, los recursos de asesoramiento telefónico y presencial de la SEDRONAR, los espacios jurisdiccionales que trabajen en el mismo sentido, el sector de medicina laboral, los equipos de salud mental de las obras sociales; podrían ser algunos de los recursos para incluir en nuestro mapa, siempre contando con el contacto telefónico, mail y la persona con la que establezcamos el vínculo. También se puede trabajar con organizaciones sociales, clubes de barrio y otras organizaciones de la sociedad civil con las que podamos construir acciones de prevención inespecífica y específica.

Por otra parte, también resulta importante realizar un diagnóstico de la organización laboral: identificar dentro del lugar de trabajo los recursos (medicina laboral, RRHH, entre otros) y la perspectiva que tienen los mismos ante la problemática. Conocer las condiciones y el medioambiente de trabajo y evaluar

cuáles pueden impactar negativamente en la organización y en las personas trabajadoras; cuáles se podrían modificar y cuáles no es posible cambiar. También es importante identificar las condiciones favorables o “saludables” de la organización para potenciarlas y aumentarlas.

En lo que hace a la organización sindical, también resulta importante conocer los recursos propios y de la obra social. Si el sindicato cuenta con un espacio de asesoramiento y escucha, es una herramienta fundamental para poder consultar desde el cuerpo de delegadas y delegados, así como también para poder acompañar una consulta de alguna persona trabajadora.

La escucha en la prevención de los consumos de sustancias

La escucha activa es una herramienta fundamental de aproximación a otra persona. No se trata de decirle al otro lo que debe o tiene que hacer, es más bien estar presente y ser receptivo frente a lo que la persona elige contar.

Es una herramienta para conocer a ese otro que es singular, único, que tiene una trayectoria de vida particular y poder pensar en conjunto estrategias de acompañamiento. La escucha no tiene un espíritu de control. No juzgamos, ni señalamos, nuestro objetivo es acompañar a la persona. Tiene que ver con estar presentes para el otro y poder acompañar, pero sin tener que realizar un diagnóstico de lo que le pasa a la otra persona.

- Cuando se trata de realizar una lectura integral de la problemática, se trata de acceder a la información de cada situación particular en tanto acceso a derechos y presencia de redes institucionales e intersubjetivas, para poder diseñar una estrategia integral. El conocimiento de la red de recursos antes mencionada resulta importante para poder orientar/accompañar a la persona trabajadora que consulta.
- Presupone un circuito de acompañamiento que comience necesariamente en un marco empático y cálido, que parta de la necesidad de propiciar un acercamiento de la persona a espacios institucionales de acompañamiento.
- Presupone a su vez un circuito de articulación, derivación y seguimiento, con las obras sociales, con las instituciones con las que articulamos, con la organización laboral.

- Requiere poder contemplar todas las dimensiones de la vida de esa persona. Entonces es importante saber si la persona cuenta con una red afectiva que pueda acompañarla, si tiene tareas asignadas, si está estudiando, si tiene alguna situación legal en la que necesite asistencia, si tiene alguna enfermedad que deba ser atendida, etcétera.
- Estas consideraciones suponen discriminar también si existen situaciones de urgencias. Cabe aclarar que cada urgencia es contextualizada a fin de determinar el modo pertinente y las acciones inmediatas a realizar para preservar a la persona y su red subjetiva, en el marco de la Ley Nacional de Salud Mental. Cuando la escucha excede las posibilidades de acompañamiento, es pertinente realizar una derivación a un profesional de la salud, en la institución más cercana donde se está realizando la consulta.
- Cuando la persona puede hablar sobre el consumo es conveniente preguntar sin interrogar, escuchar los motivos sin juzgar, no discutir ni confrontar, hacer preguntas abiertas para acompañar un recorrido propio y motivar a seguir pensando. Este proceso requiere tiempo, no solo de escucha sino también de espera.
- Es conveniente **no criticar, culpar, calificar o estigmatizar**. Se trata de escuchar y acompañar desde un lugar contemplativo y abiertos al diálogo.

Otros aspectos a tener en cuenta en el proceso de escucha:

Diálogo:

Hablar del tema del consumo en los ambientes de trabajo implica un compromiso con la palabra, la escucha y la responsabilidad de renovar las estrategias de prevención y acompañamiento. Esto también implica no quedarnos con el emergente como si fuese el problema, sino tratar de escuchar qué hay detrás de un consumo de sustancias en el ámbito laboral.

Confidencialidad:

Es muy importante respetar el derecho que tienen todas las personas trabajadoras a que se preserven sus datos y se aborde con discreción la situación que están atravesando, para no generar prácticas que puedan ser estigmatizantes o discriminatorias. Para esto, es importante que solo tomen participación en la intervención aquellas personas que según su función deban hacerlo, evitando que se propague la información y se generen rumores, y que se consoliden espacios **abiertos a la información, diálogo y comunicación** que garanticen el respeto, trato y confidencialidad.

Contención:

La persona trabajadora necesita contención, ser escuchada. El momento de realizar la intervención no es el oportuno para explicar nada, mucho menos para "retar". Se trata de contener, escuchar y cuidar.

Rápida comunicación:

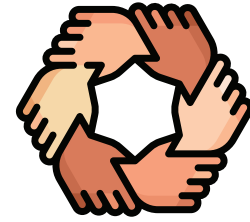
Es necesario que se procure el involucramiento de áreas o agentes que tengan que ver con el mundo laboral. Promover la confianza, el diálogo abierto, la escucha y la contención son claves para el fortalecimiento del vínculo institucional con el/la trabajador/a y el sostenimiento de la trayectoria laboral.

Una intervención requiere necesariamente de un seguimiento posterior. Si bien será necesario comunicar a algunas áreas la situación, resulta fundamental mantener la confidencialidad y preservar a la persona trabajadora. Armar, de modo conjunto con la parte empleadora, un circuito de actuación facilita el abordaje de la problemática y cuida la intimidad de quien requiere ayuda y atención.

A modo de resumen:

- La escucha tiene por propósito **recibir, orientar y contener**.
- Lo central es **establecer un vínculo**.
- Utilizar un **lenguaje claro, concreto y cercano**.
- Contemplar **todos los aspectos de la vida de la persona** y no solo cuestiones relacionadas al consumo de sustancias.
- **Identificar las redes de contención existentes y las necesidades de acompañamiento tanto personal como institucional**.
- **Reconocer a las personas desde sus capacidades** y no desde sus problemáticas sociales y de salud.

¿Qué hacer ante una situación de consumo problemático?



En tanto representantes sindicales, hay acciones que podemos realizar cuando se presentan o bien se presumen situaciones de consumo.

Como venimos mencionando a lo largo de la guía, lo primero que se puede realizar es escuchar. En esta instancia, nuevamente resulta central hablar del rol de las delegadas y los delegados sindicales, en tanto son actores claves para acompañar a la persona trabajadora.

24

También, las y los compañeras/os de trabajo son parte importante a la hora de acompañar una situación de consumo y tratamiento. En este sentido es importante que le puedan brindar contención y acompañamiento, que puedan acompañar a la persona y a su familia, promoviendo el mantenimiento de su condición como trabajador/a, y a su vez que sepan que pueden acudir al sindicato en busca de apoyo.

Es válido aclarar que la persona que escucha y acompaña debe conocer los recursos para articular y derivar a quien corresponda sin hacer diagnósticos o tomar decisiones para las que no se está capacitado. Es decir, las delegadas y los delegados no deciden una internación o un determinado tratamiento para la persona que consume. Esa determinación corresponde, si fuera necesario, a una o un profesional de la salud.

Es importante recordar que los consumos problemáticos de drogas, tal como lo establece la Ley de Salud Mental, son parte integrante de la salud mental. En consecuencia, la situación de consumo problemático en sí misma no puede ser entendida como una causal única y suficiente que justifique un despido con causa. Del mismo modo que la parte empleadora no puede despedir basándose únicamente en la causa de algún otro padecimiento mental, como una depresión, por ejemplo. Si así lo hiciera, este despido sería discriminatorio, habilitándose para la persona trabajadora un reclamo por vía judicial.

Cuando la parte empleadora toma conocimiento de que una situación de consumo problemático afecta a una persona trabajadora bajo su dependencia, las primeras líneas de acción deben orientarse a la contención de la persona, a la derivación a espacios idóneos y a la atención y consecuente tratamiento.

Por ello resulta importante establecer una política, protocolo o programa de prevención en acuerdo entre la parte empleadora y el sindicato, para poder acompañar a las personas trabajadoras.



Existe en todo el territorio nacional la Línea 141, que es un dispositivo nacional de escucha, contención, orientación, derivación y atención, que funciona todos los días del año durante las 24 horas. Se trata de una línea gratuita y anónima a la que se accede llamando al 141. Está atendida por profesionales y operadores preparados para brindar la primera escucha y acompañamiento a las personas que atraviesan consumos problemáticos y también a sus familias y entornos afectivos.

Es importante no dejar sola a la persona trabajadora con lo que le pasa.

También es importante ofrecer el **asesoramiento legal** a la persona trabajadora a fin de orientarla en cuanto a sus derechos y obligaciones. Recomendamos un abordaje con los espacios de asesoramiento legal del sindicato. A su vez, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (y para la órbita de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires), funciona el programa Asistir, que brinda asesoramiento jurídico y orientación legal a las personas trabajadoras del sector privado.

Roles principales ante situaciones de consumo en nuestros lugares de trabajo

La institución empleadora debe:

- Observar el cumplimiento de la legislación del trabajo a fin de respetar íntegramente los derechos laborales de la persona trabajadora.
- Capacitar a personal específico para escuchar, contener, articular y derivar a la persona con problemas de consumo.
- Propiciar políticas tendientes a erradicar la discriminación y la estigmatización.
- Contar con información certera y actualizada de los centros de salud de la ART y de la obra social. También, individualizar los centros de salud de gestión pública y comunitarios más cercanos.
- Gestionar políticas flexibles que garanticen la continuidad laboral y la conservación del puesto de trabajo.

26

El sindicato debe:

- Capacitar a sus representantes sindicales a fin de brindar herramientas para abordar situaciones de consumos problemáticos.
- Informar teléfonos y direcciones de los organismos estatales que pueden brindar atención: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, SEDRONAR (Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina).
- Facilitar el conocimiento de la normativa laboral que protege a la persona trabajadora.
- Brindar contención e información a quien presenta el problema y a su familia.
- Escuchar e informar a las personas trabajadoras acerca de los lugares de atención, derivación y tratamiento.
- Gestionar y controlar la debida atención de la persona afectada.
- Acompañar a la persona en el cumplimiento de su tratamiento.

Quienes trabajan con la persona afectada pueden:

- Brindar contención a quien presenta el problema y a su familia.
- Generar un espacio de confianza y escucha.
- Informarse sobre la problemática.
- No discriminar ni estigmatizar.

La obra social debe:

- Ofrecer un servicio eficiente y variado.
- Informar sobre los distintos tipos de tratamiento y la libre elección que la persona afectada puede hacer sobre ellos.
- Explicitar que los tratamientos y diagnósticos son de carácter confidencial.

Procedimientos de emergencia

- No ocultar la situación.
- No estigmatizar ni excluir a la persona afectada.
- Acompañar a la persona al servicio médico del lugar de trabajo, o el más cercano. Asegurarse de que se efectúen las articulaciones y derivaciones pertinentes.
- Brindar contención e información especialmente sobre los derechos que la asisten.
- La identificación de una situación de consumo en el ámbito laboral o en situaciones de crisis es un momento privilegiado para establecer una articulación y derivación a los servicios de salud.
- Dar aviso a la familia o a personas cercanas.

Herramientas legislativas



A los fines de elaborar esta guía de recomendaciones, mencionaremos algunas herramientas legislativas que pueden resultar de utilidad al momento de acompañar a las personas trabajadoras que atraviesan situaciones de consumo problemático de sustancias:

La **Ley Nacional de Salud Mental 26.657** se promulgó en el año 2010 y marcó un cambio de miradas dentro del campo de los consumos problemáticos. La misma sanciona que las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental reconociendo a las personas con consumos problemáticos de sustancias como sujetos de derecho, que gozan de garantías plenas, entre ellas a recibir atención sanitaria y social integral y humanizada,

a partir del acceso gratuito, igualitario y equitativo; propone tratamientos dignos que atiendan la singularidad de la persona y que permitan que las mismas puedan tomar decisiones relacionadas a su salud dentro de sus posibilidades; prioriza los tratamientos ambulatorios y limita las internaciones a situaciones en donde no sea posible otra opción o por existir una situación de riesgo cierto e inminente para la persona y/o terceros; el abordaje de la problemática es planteado desde un trabajo intersectorial e interdisciplinario.

Veamos algunos artículos:

Artículo 4°. "Las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental. Las personas con uso problemático de drogas, legales e ilegales, tienen todos los derechos y garantías que se establecen en la presente ley en su relación con los servicios de salud."

En relación a las internaciones sabemos que son la última opción considerada cuando se llevaron adelante otras instancias de tratamiento sobre la problemática de consumos. Veamos qué nos dice la letra de la Ley:

28

Artículo 14. "La internación es considerada como un recurso terapéutico de carácter restrictivo, y sólo puede llevarse a cabo cuando aporte mayores beneficios terapéuticos que el resto de las intervenciones realizables en su entorno familiar, comunitario o social. Debe promoverse el mantenimiento de vínculos, contactos y comunicación de las personas internadas con sus familiares, allegados y con el entorno laboral y social, en aquellas excepciones que por razones terapéuticas debidamente fundadas establezca el equipo de salud interviniente."

*Artículo 28. "Las internaciones de salud mental deben realizarse en hospitales generales. A tal efecto los hospitales de la red pública deben contar con los recursos necesarios. El rechazo de la atención de pacientes, ya sea ambulatoria o en internación, por el solo hecho de tratarse de problemática de salud mental, será considerado acto discriminatorio en los términos de la **Ley 23.592**" (Ley de Actos Discriminatorios).*

Más allá de la ley de salud mental, dentro del **decreto reglamentario número 603/2013**, en el artículo 6 (del capítulo ámbito de aplicación) se indica que las coberturas de salud se deben adecuar a la Ley 26.657. En este sentido, las coberturas de salud refieren a todas las obras sociales amparadas y nombradas en la **Ley 23.660**.

Además, desde 1972, existe la **Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo** que consta de 13 artículos que específicamente regulan la temática y establecen

condiciones de seguridad e higiene que se traducen en deberes y obligaciones para la parte empleadora, y que en su artículo 4 establece: "La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores".

El art. 75 de la **Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744**, también es de suma importancia, pues establece un deber de seguridad en la parte empleadora con el objeto de tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de las personas trabajadoras.

Se destaca otra norma importante en materia de higiene y seguridad en el trabajo, que es la **Ley 24.577 de Riesgos del Trabajo**, cuyo objetivo es la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo, incorporando a las ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo) como garantes del deber seguridad. Así, tanto las ART como las partes empleadoras serán las responsables de garantizar a las personas trabajadoras sus derechos en torno a la seguridad e higiene en la órbita laboral.

Cuando una persona trabajadora se encuentra en una situación de consumo problemático de sustancias, la parte empleadora deberá, en primer lugar, advertir que tiene un **padecimiento de salud**, y luego deberá **respetar la confidencialidad y reservarse esta información que forma parte de la intimidad y privacidad** de la persona, a fin de evitar la estigmatización y discriminación.

Por último, una aclaración en torno a las enfermedades inculpables. En el derecho laboral, se realiza una distinción de las enfermedades y accidentes que pueden padecer las personas trabajadoras, y que pueden ser: *Enfermedades o Accidentes Inculpables* o bien, *Enfermedades o Accidentes Profesionales*.

Las **Enfermedades Inculpables** son aquellas alteraciones en la salud de la persona trabajadora que le impiden prestar servicios y cuyo origen **no tiene relación alguna con el trabajo**.

Por el contrario, las **Enfermedades Profesionales** son aquellas alteraciones en la salud que le impiden la prestación de servicios, pero que sí guardan **vinculación con el trabajo**. En estos casos, se aplicarán las leyes de riesgos del trabajo e intervendrá también la ART.

Así, se deberá analizar en cada caso y situación concreta, si el consumo problemático tiene alguna relación con el trabajo o no la tiene, para analizar si se trata de una enfermedad profesional o de una enfermedad inculpable.

La norma que regula las **enfermedades inculpables** es la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en sus artículos 208 a 213, en donde se expresa que no puede ser causal suficiente de despido.

Los derechos laborales de una persona en situación de consumo problemático (considerada como enfermedad inculpable) pueden resumirse en 4:

1. Derecho a percibir el salario.
2. Derecho a gozar de licencia.
3. Derecho a la reserva del puesto de trabajo.
4. Derecho a la confidencialidad.

Se debe tener presente que la letra de los Convenios Colectivos de Trabajo también es fuente jurídica, es decir que, al igual que las leyes, establecen derechos y obligaciones para las partes. Las normas laborales deben complementarse con lo establecido en los CCT pues estos últimos pueden establecer mejores condiciones para cada actividad.

En ese sentido, hay sentencias que forman parte de la jurisprudencia, como son los juicios por causa de despido donde la Cámara de Apelaciones del Trabajo dictó que el despido no correspondía. Esos casos son los de "Vialláz, Omar Alberto con Compañía Metropolitana" y "Cabrera, Dalmacio José con Hoteles Sheraton S.A."

Por último, y de suma importancia, son los artículos 209 y 210 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establecen las obligaciones para la persona trabajadora:

1. Dar aviso a la parte empleadora en el transcurso de la primera jornada de trabajo.
2. Someterse al control médico efectuado por la parte empleadora.

La persona trabajadora será eximida de avisar a su empleador/a únicamente en caso de fuerza mayor (por ejemplo, una internación involuntaria). Si no lo hace, pierde el derecho a recibir el salario correspondiente.

Además, el control médico que realice la parte empleadora solo es a los fines de verificar la existencia de la enfermedad y estimar su duración para poder planificar los cambios adecuados durante la ausencia de la persona trabajadora.

Herramientas para la construcción de espacios preventivos en nuestros lugares de trabajo



Es recomendable el diseño y desarrollo de estrategias de prevención acordes a las características de los diferentes lugares de trabajo. Es oportuno propiciar el trabajo en una mesa conjunta, entre sindicato y empresa (con acuerdo de la dirección y participación de equipo de Recursos Humanos), a la que se pueda convocar también a la ART y la obra social.

¿Cuáles son los objetivos?

- **Incorporar el tema** de los consumos problemáticos de drogas en los programas de capacitación y en campañas de difusión y prevención.
- Mejorar las condiciones y la organización del trabajo.
- Desarrollar ambientes de trabajo saludables.
- Trabajar en torno a **la noción de “cuidado de la salud”, a la prevención, cuidado, acompañamiento y atención** de las personas trabajadoras, tanto de manera individual como colectiva.
- **Reducir y evitar las consecuencias físicas y sociales asociadas** al consumo de drogas, sensibilizando sobre los efectos nocivos del consumo problemático de drogas en el ámbito laboral.
- **Mejorar los niveles de productividad y la calidad de servicio** de las personas en el ámbito laboral.
- Incrementar la toma de conciencia sobre la seguridad en el ámbito laboral para disminuir los índices de siniestralidad.
- **Disminuir costos** de prestaciones médicas y seguros.
- **Fortalecer y mejorar el clima y las relaciones laborales**, contribuyendo a aumentar el sentido de pertenencia y compromiso con el lugar de trabajo.
- **Desarrollar el concepto de responsabilidad compartida** para el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre del efecto del consumo de drogas.

¿Qué acciones se pueden pensar?

- Un plan de **formación y capacitación** que permita sensibilizar a las y los trabajadores/as en general y generar herramientas, en particular a aquellos/as que estarán a cargo de escuchar y acompañar a las personas que atraviesen un consumo problemático. La finalidad de capacitar y de formar en los lugares de trabajo es la de poder prevenir, informar, concientizar y multiplicar las personas capacitadas a fin de contar con recursos propios y locales.
- Realización de acciones institucionales que permitan sistematizar y sostener en el tiempo metodologías de trabajo e intervención, con el fin de que se constituyan **agentes multiplicadores** que problematicen, transmitan conocimientos e identifiquen problemáticas en sus entornos laborales y acompañen a las personas trabajadoras.
- **Charlas de sensibilización** para concientizar e instalar la temática y trabajar especialmente en la desnaturalización del consumo de alcohol. Es importante pensar acciones dentro de la organización para poder hablar del tema de los consumos, de las distintas sustancias y cómo algunas son socialmente aceptadas y otras no. También incluir los distintos tipos de consumos y cómo impactan en la persona trabajadora y en el ámbito laboral.
- **Construcción de espacios y herramientas de acompañamiento, escucha e intervención** que permitan a las y los delegadas/os sindicales acompañar a cada persona y poder dar intervención a quien corresponda, siempre desde una mirada que brinde contención y sea respetuosa de la singularidad de cada situación.
- Realización de **campañas de prevención** al interior de la organización laboral, que pueden incluir, entre otras acciones, la producción y difusión de distintos materiales de comunicación, tanto audiovisuales como gráficos, folletos con información sobre las consecuencias físicas y sociales del consumo de sustancias en el ámbito laboral. (folletos orientativos, carteles con mensajes de prevención en lugares visibles y de circulación, como baños y pasillos).
- Armar un **mapa de recursos** en el que se identifiquen aquellas instituciones que puedan propiciar el abordaje de la problemática, tanto directa como indirectamente, favoreciendo el tratamiento y la construcción de hábitos saludables. En el mapa podrían incluirse entonces centros de salud, dispositivos territoriales comunitarios, ONG, clubes, organizaciones sociales y religiosas, entre otros. En este sentido, Sedronar cuenta con una Red Federal de Dispositivos. La **Red Federal** está conformada por un conjunto de instituciones

y organizaciones públicas y privadas que trabajan en la investigación, prevención, atención, acompañamiento y cuidado de las personas, a lo largo y ancho de nuestro país. Esta red es mixta; esto quiere decir que incluye a la Sedronar, a los ministerios nacionales y a representantes de cada una de las 24 jurisdicciones del país nucleadas en el Consejo Federal de Drogas, así como a los gobiernos municipales, las organizaciones sociales, políticas y eclesiales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de madres y familiares, dispositivos de tratamiento, universidades, etcétera. Se sugiere además agregar también al mapa de recursos un espacio para el asesoramiento legal para la persona trabajadora a fin de interiorizarse en sus derechos laborales.

A modo de cierre



Nos propusimos en esta guía construir junto a delegadas y delegados sindicales estrategias para la prevención del consumo problemático de sustancias en el ámbito laboral desde un enfoque integral, entendiendo los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas como un fenómeno multidimensional y complejo en tanto se asienta sobre procesos históricos, económicos, sociales y culturales; y particularmente, en la sociedad de consumo, en la que vivimos actualmente.

Recuperando lo trabajado a lo largo de esta guía nos interesa destacar las principales ideas esbozadas.

En este sentido, resulta central, por una parte, reflexionar sobre los consumos propios y de nuestro entorno, entender qué, cuánto y por qué consumimos; y por otra, repensar las maneras en las que nos referimos a las diferentes sustancias y a quienes las consumen; y, por último, desnaturalizar y cuestionar los consumos de drogas legales, que son aceptadas socialmente, las más consumidas y las que más daños generan en nuestro país: alcohol, tabaco y medicamentos sin prescripción médica.

Focalizando en el ámbito laboral, encontramos que el trabajo es la actividad que organiza nuestra vida, que nos permite vincularnos y desarrollarnos personal y profesionalmente, y que nos da el sustento económico. Sin embargo, también

observamos que el trabajo puede enfermar; es por eso que proponemos revisar las condiciones y el medioambiente de trabajo, puntualizando aquellas circunstancias que nos afectan positivamente y las que inciden de modo negativo; entendiendo que algunos de estos elementos pueden ser constitutivos de nuestra tarea pero que la problematización y el reconocimiento del malestar son el primer paso para su abordaje.

El lugar de trabajo resulta un espacio central para intervenir, para revisar las propias prácticas, para reforzar los aspectos positivos que protegen las relaciones laborales y disminuir aquellos que, por el contrario, las entorpecen y nos generan malestar. En esta tarea de abordar los consumos problemáticos de drogas en el ámbito laboral podemos hacer un punteo que ordene las acciones a realizar al interior de cada espacio de trabajo:

- Armar un equipo de trabajo, en lo posible integrado por la parte empleadora y la parte sindical.
- Realizar un diagnóstico de situación señalando aquellos elementos o circunstancias que inciden negativamente en el colectivo trabajador y, por otra parte, aquellos que favorecen el desarrollo positivo del grupo de trabajo.
- Esbozar un mapa con los recursos públicos y privados disponibles en la zona en la que está inserta la organización (espacios de atención de la obra social, hospitales, centros culturales, lugares de culto, clubes).
- Destinar un lugar físico que resguarde la intimidad de las personas para la escucha y contención de quien lo requiera.

Esta guía no salda la complejidad de la problemática, pero nos permite un primer acercamiento a la misma, poniendo a disposición de las trabajadoras y trabajadores diferentes herramientas para comenzar a abordarla en los lugares de trabajo.

**Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social de la Nación**

Coordinación de Políticas Laborales de Prevención
e Inclusión en Salud Mental y Consumos Problemáticos

- Tel.: 011 4310-6335
- Mail: copreisma@trabajo.gob.ar

SEDRONAR

Coordinación de Prevención en Ámbitos Específicos

- Tel.: 011 4320-1200
- Mail: ambitosespecificos@sedronar.gov.ar



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Sedronar

Secretaría de Políticas Integrales
sobre Drogas de la Nación Argentina