

# EL SUJETO TRABAJADOR VULNERABLE CON CONSUMO PROBLEMÁTICO DE DROGAS. SU PROTECCION LEGAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL. SU PREVENCION E INTEGRACION

SILVIA DIANA MÉDICI

## RESUMEN:

*Este núcleo de trabajadores vulnerables por tener un consumo problemático de drogas, necesitan **ser incluidos, ser tratados física y psicológicamente, ser tratados y tener diagnóstico de galenos con especialidad en los padecimientos físicos que tiene este núcleo de trabajadores a consecuencia del consumo problemático de drogas pero también de un psicólogo o psiquiatra y una vez que comiencen su recuperación, ser incluidos, ser integrados a los diversos ámbitos y volver a insertarlos en el mercado laboral***

*Para ello juegan distintos factores: 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.*

*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.*

*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”.*

*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. Porque 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.*

*Para su integración y su inclusión ,es necesario que se lo trate como una PERSONA HUMANA que tiene derechos humanos inalienables. No tiene que ser discriminado ni al ingreso a un trabajo ni mientras se desarrolle la relación laboral.*

*El Sedronar elaboró una guía de recomendaciones para prevenir el consumo problemático de drogas y fue dirigido a delegados y delegadas sindicales.*

*El ámbito laboral que es donde este núcleo de trabajadores más vulnerables, desarrolla la mayor parte del día, debe ser favorable y el guía del Sedronar , da varios ejemplos .*

*Su recuperación va UN DIA A LA VEZ como en el caso de los alcohólicos. Pero deben ser motivados tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral, como también por sus amigos.*

*El Area de Recursos Humanos debe ser capacitado para tratar con este nucleo de trabajadores vulnerables y el empleador o la empresa dejar de considerar a cada trabajador solo como un número.*

## **EI SUJETO TRABAJADOR VULNERABLE CON CONSUMO PROBLEMÁTICO DE DROGAS. SU PROTECCION LEGAL A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL. SU PREVENCION E INTEGRACION**

Desde los inicios del Derecho Laboral, el trabajador fue el sujeto de la relación laboral, que mereció más protección, debido a su situación de inferioridad de condiciones frente al empleador.

Con el tiempo dicha situación, se convirtió en vulnerabilidad, sobre todo en épocas de pandemia y con posterioridad, toda vez que siempre el trabajador, solo contó con su fuerza de trabajo y su intercambio, por una remuneración que casi nunca fue justa y digna.

Pues bien, transcurrió el tiempo, distintas normativas laborales se dictaron que en nada cambiaron la situación de inferioridad de los dependientes, unido a ello a distintas situaciones económicas que solo aumentaron los niveles de pobreza.

Durante la pandemia, muchos trabajadores -pese a la prohibición expresa del despido sin causa-, perdieron sus trabajos o bien fueron explotados al máximo. Esta última situación, permaneció en los años posteriores, incluso durante el Mundial de Futbol efectuado en Qatar -y en el cual salimos campeones-, durante el cual los trabajadores de bares, restaurantes y confiterías, debieron sufrir un trato esclavizante, porque lo que interesaba a la parte patronal, era recuperar algo de las ganancias perdidas durante la Pandemia.

Hasta que llegamos a la situación actual general del país: la inflación, los múltiples dólares que existen para distintos sectores – en especial la influencia del dólar *blue* sobre la canasta familiar -, la pérdida de valor del salario, el aumento de la pobreza, la incertidumbre sobre el futuro, el miedo al desempleo y el tratar de mantener el trabajo, aunque sea precario.

A todo ello se debe agregar la presión que ejercen los empleadores a los trabajadores, en las distintas actividades y muchas veces la ausencia de contención familiar, porque el trabajador se encuentra solo, o separado o conviviendo, pero sin comunicación con la pareja o familia que ha formado.

Todos estos factores, fueron suficientes para aumentar la vulnerabilidad del trabajador.

Y tenemos que hablar de **los vulnerables**, que son un nuevo paradigma no contemplado por los Derechos Humanos, pero que requieren también protección, atento su desigualdad en relación con los demás.

Debemos analizar los daños que causan los consumos problemáticos de drogas, y cómo impactan sobre los trabajadores y el ámbito laboral.

Asimismo, la desigualdad en que se encuentran estos recursos humanos vulnerables, se vincula al derecho a la atención de la salud, física y psíquica y está íntimamente ligada a la concepción de trabajador como sujeto físico pero sobre todo como PERSONA HUMANA.

**El trabajador vulnerable** es aquél que, para soportar tanta presión, ha echado mano a diferentes estímulos para sentirse mejor física y psíquicamente y sobre todo, para lograr un mejor rendimiento en el trabajo o alcanzar los canones rígidos de productividad establecidos por las empresas.

Los llamamos “**estímulos**” porque en realidad, lo que busca el dependiente, es una motivación para seguir trabajando, o para comenzar sus tareas, ya sea en forma presencial o en forma remota.

Un estímulo pueden ser **los energizantes**, en sus distintas variedades, para mantenerse activo y sobre todo despierto, para poder efectuar las labores durante la jornada.

Otro es el **consumo de alcohol**, -en especial los fines de semana-. que le impiden conciliar el sueño y más aún, le impiden levantarse temprano el día lunes para ir a trabajar.

Dicho consumo aumentó con los llamados *after office* semanales en los cuales, al reunirse el individuo con compañeros o amigos y para sentirse liberado de la presión del trabajo, vuelve a consumir bebidas, llegando muchos, incluso a tener una adicción al alcohol por su consumo desmedido.

En otras ocasiones, los fines de semana es el momento propicio de reuniones en cervecerías y lugares en donde, principalmente se consumen bebidas alcohólicas y arrastran al sujeto trabajador atento a la frecuencia con que concurre a dichas reuniones , a la borrachera y la posterior resaca.

También el trabajo puede traer mucha ansiedad al dependiente y otro estímulo sería el consumo **de ansiolíticos**, o de **comidas rápida**, o incluso **el cigarrillo** hasta el punto de consumir **grandes cantidades de tabaco**. antes o durante la prestación de tareas, con los consiguientes efectos dañinos para su salud además de la obesidad en el dependiente ansioso- en el caso de consumo excesivo de comida hasta el punto de volverlo adicto a la comida y de problemas pulmonares en el trabajador fumador.

El estímulo también puede buscarlo el trabajador muy vulnerable, **en el juego**, con el fin de creerse que logrará por ese medio, volverse millonario y dejar este trabajo que tanto lo altera.

Otro estímulo también lo son **las nuevas tecnologías**, como ser los juegos en los celulares, en los cuales el individuo sin darse cuenta puede quedarse horas ( por ejemplo si es personal de seguridad, encargado de controlar las cámaras de seguridad que posee la empresa) o bien ingresar a **plataformas** como **Netflix o Amazon** con el único objetivo de mirar un capítulo de una serie en horas de almuerzo o de descanso a fin de olvidarse un poco de los problemas o conflictos que padece en su trabajo.

Otro estímulo pueden ser **las compras compulsivas**, lo cual se evidencia más en las mujeres trabajadoras que en los hombres. La finalidad, - luego de un día agotador de trabajador-, darse un gusto u otorgarse un premio, aunque esto ocurra a diario y dure todo el mes, con el consiguiente aumento de sus deudas con tarjetas de créditos.

Los psicólogos, interpretan esta adicción compulsiva en la búsqueda de “ ser querida” o ser feliz aunque sea por ese instante. El poseer ese vestido o ese zapato o cartera le brinda a la mujer compulsiva en las compras, una felicidad por un instante.

Otro estímulo es el **trabajo**, es decir la **adicción al trabajo**, de tal forma que

Estos estímulos mencionados precedentemente, son todos legales y tienen amplia aceptación en la sociedad e incluso a nivel laboral, resultando prohibido que el consumo del alcohol se efectúe durante la prestación de servicios. Ello en razón que el descanso o el salir a fumar, es aceptado en la mayoría de las empresas.

Los otros estímulos, generalmente como se buscan fuera de la empresa, no resultan de importancia porque no influyen en el rendimiento del trabajador.,

La excepción es que la compulsividad por ejemplo al juego, lleve al trabajador vulnerable por dicha adicción, a solicitar con mucha asiduidad adelantos de sueldos y baje su rendimiento en el trabajo al verse preocupado por la cantidad de deudas que a causa del juego, adquirió además de los problemas familiares que ello conlleva.

Otro tipo de estímulos son los **psicofármacos, estimulantes**, que quitan el sueño para poder rendir más, o por el contrario, como el sujeto no logra conciliar el sueño, consume **productos medicinales inductores del sueño** que le permitan dormir, aunque no lo logre hacerlo durante las 8 horas que corresponde normalmente al buen descanso.

**Pero los estímulos más preocupantes por su peligrosidad** son aquellos a los que la persona echa mano cuando los anteriores no le dan el resultado esperado y son los **estupefaciente o drogas, como marihuana, cocaína, éxtasis, tootsie, piedra y finalmente el paco.**

Estas drogas son ilegales en la forma de adquirirlas y peligrosas, porque dañan las neuronas del cerebro de las personas que las consumen, les quita emociones, los hace alucinar, les quita los reflejos y solo logran que pueda evadirse por un tiempo corto, de su triste realidad.

Entonces ese individuo que padece esta última de las adicciones, queda señalado para la sociedad como un “drogadicto o adicto ” y de alguna manera, queda discriminado como un individuo irrecuperable, que solo sirve para delinquir a fin de lograr un poco de dinero para volver a drogarse.

Nunca se llega a pensar que por ser tan vulnerable por haber sido atrapado por la droga, ese sujeto que era trabajador, puede volver a serlo siempre que siga un tratamiento de recuperación en lugares asistenciales que tienen ese objetivo y que no le costará ni un peso a la empresa.

Además, se presume que la sustancia que consume es ilegal y el medio en el que el adicto se relaciona con la droga. es el entorno socio cultural: a veces puede ser paupérrimo, porque el sujeto se mueve en un ambiente peligroso -no por las compañías-, sino por el lugar en donde vive y en donde

reina la inseguridad. Otras veces, su medio ambiente es un entorno socio cultural de nivel económico alto que sin embargo, no satisface al sujeto, el cual hastiado de todo, se involucra en nuevas experiencias que le puedan brindar felicidad, siendo una de ellas, el consumo de drogas.

Como bien lo señala la Dra. Lucía García Blanco en su trabajo: “El consumo problemático de drogas y su impacto en el ámbito laboral La importancia de los convenios colectivos de trabajo”: “Quizás es importante señalar que no toda persona que consume algún tipo de droga (alcohol, psicofármacos, tabaco, marihuana, cocaína etc.), es un adicto, aun cuando ese consumo se torne problemático. En cuanto a las sustancias, generalmente son las drogas consideradas legales, con amplia aceptación y baja sanción social, como el alcohol o el tabaco, las que mayores problemas causan por su consumo excesivo o descontrolado. El medio laboral suele resultar el campo propicio para el desarrollo de un consumo problemático, debido a las circunstancias propias que condicionan el desempeño del trabajador. Así contextualizados, estos tres elementos, dan una situación hipotética, donde en un entorno conflictivo y emocionalmente negativo, se desempeña un sujeto trabajador, consumidor de sustancias legales o ilegales que afectan su desempeño, poniendo en riesgo su salud, rendimiento, seguridad, efectividad, productividad y colocando en riesgo a terceros posibles damnificados”.

Poniendo dos ejemplos: a) un trabajador de empresa automotriz, que constantemente se ve perseguido por el supervisor, en cuanto al horario de ingreso, cumplimiento de tareas que no satisfacen a ese superior y ambiente hostil con sus compañeros, que lo discriminan porque saben que sufre de alguna adicción. Agreguemos que se encuentra en conflicto familiar y lleno de deudas. Ello crea para el trabajador, un ambiente emocionalmente negativo y a la vez conflictivo, que lo lleva a la ansiedad de beber, -si es adicto al alcohol- o a consumir sustancias tóxicas si es consumidor de estas últimas. La situación de acoso laboral más el *moobing* del que es víctima causado por sus compañeros, lo que hace es empeorar su adicción y le quita las ganas de no solo de prestar tareas, sino de concurrir a prestar tareas.

b) Es distinto el panorama de un trabajador administrativo en una empresa alimenticia, en donde tiene una buena relación no solo con sus

compañeros, sino también con su jefe directo, ya que cumple satisfactoriamente las tareas que se le encargan. Tiene iniciativas para mejorar la estructura de la empresa y su ámbito laboral. Es puntual en su horario de llegada y tiene un muy buen concepto en la empresa

Este último trabajador puede ser que no sea adicto a ninguno de los estímulos antes mencionados, porque no los necesita y porque lleva una vida sana: come sano, duerme las 8 horas correspondientes y hace mucha actividad física.

Pues bien, la situación hipotética mencionada en el inciso a), lamentablemente se repite diariamente, diferenciándose los medios, las actividades y con algunas coincidencias: el ausentismo los días lunes, llega a registrar al 20% del personal de planta.

#### **Pero qué se entiende por consumo problemático?**

La respuesta la encontraremos en la **Ley 26934 Plan Integral de Consumos Problemáticos ( Plan IACOP)** que en su artículo 2 lo define: *A los efectos de la presente ley, se entiende por consumos problemáticos aquellos consumos que- mediando o sin mediar sustancia alguna- afectan negativamente, en forma crónica la salud física o psíquica del sujeto, y/o las relaciones sociales. Los consumos problemáticos pueden manifestarse como adicciones o abusos al alcohol, tabaco, drogas psicotrópicas- legales o ilegales- o producidos por ciertas conductas compulsivas de los sujetos hacia el juego, las nuevas tecnologías, la alimentación, las compras o cualquier otro consumo que sea diagnosticado compulsivo por un profesional de la salud*

#### **¿Por qué elegimos el consumo de drogas?**

Porque sin perjuicio de que los empleadores no le den mucha importancia al tema porque los consideran irrecuperables, es una preocupación social el aumento del consumo de drogas por parte de la juventud, así como aumentaron notablemente su territorio los narcotraficantes, que comenzaron a nivel barrial o a nivel de villas miserias, hasta llegar a abarcar territorios provinciales como por ejemplo Rosario en la Provincia de Santa Fé, lo cual incrementó el consumo de drogas y con ello la violencia, la inseguridad y el miedo de los habitantes que habitan en dichos territorios.



Sin embargo, es imprescindible integrar a este grupo etario, no solamente a la sociedad en todos los ámbitos. una vez recuperados física y psíquicamente, sino también al mercado laboral y si ya están inserto en este último, evitar que pierda su trabajo modificando el ambiente laboral y familiar.

Quizás será muy debatible a nivel empresarial, que cuando este sujeto vulnerable, busque trabajo, el entrevistador lo tome en cuenta si llega a tomar conocimiento si tiene este tipo de adicción. Sin embargo no es imposible.

### **Pero nos preguntamos:**

#### **1.- ¿Estos trabajadores vulnerables que tienen consumo problemático de drogas, tienen derechos al igual que los demás?**

La respuesta es **SI** porque tienen el **derecho humano a la salud** que es un derecho inalienable de todo ser humano, enunciado por la Organización Mundial de la Salud y reconocido por dieciocho (18) de los treinta y cinco ( 35) Estados miembros. Debe entenderse como algo integral que asegura el bienestar psicofísico de la persona.

Quien sostiene un consumo problemático de drogas es, sin duda, un ser humano, titular de derechos, único, inescindible pero y ahí se encuentra la mayor vulnerabilidad, **no tiene libre decisión ni sobre su salud ni sobre nada.**

Basta señalar al respecto los numerosos casos de famosos artistas nacionales o internacionales que, arrastrados por la droga perdieron todos sus bienes, su familia y terminaron en situación de calle, o bien terminaron con su vida de manera súbita.

#### **2.- ¿Existe alguna legislación que los proteja a estos trabajadores vulnerables, con consumos problemáticos de drogas?**

**Si**, en el ámbito nacional la **ley 26529** al igual que la **ley 26657** garantizan el derecho a la atención de la salud, caracterizado por la confidencialidad, la autonomía de la voluntad, el ejercicio de la capacidad , e derecho a la protección de la salud mental, el principio de no discriminación en relación con todas las personas, asegurando el pleno goce de los derechos humanos

Sin embargo, tenemos que hacer una aclaración: el sujeto trabajador adicto al consumo de drogas como el paco, la marihuana o la cocaína, no tiene poder de decisión sobre su salud ni sobre nada relacionada con su patrimonio, familia etc. Ello en razón que según el tipo de estupefacientes que consume, ello afecta las neuronas de su cerebro, le quita emociones, lo hace insensible, inclusive pierde la noción de tiempo y espacio en el cual se encuentra.

Es por ello que necesita tratamiento y asistencia. Esta última de un profesional de la salud física y también psíquica que puede ser psicólogo o psiquiatra, según lo problemático del consumo. A ello debe agregarse la asistencia de un familiar más cercano y de existir estos últimos y ser muy problemático el consumo y además de suma gravedad consideramos que los familiares deberían ocurrir a la Justicia Civil a fin de que el juez restrinja su capacidad y tome medidas de apoyo.

Efectivamente el Código Civil y Comercial de la Nación, según ley 26994 en el TITULO 1, Capítulo 2, Sección 3° “Restricciones a la Capacidad”, dispone en su **art 32: *Persona con capacidad restringida y con incapacidad: El juez podrá restringir la capacidad para determinados actos de una persona mayor de trece años que padece una adicción o un alteración mental, permanente o prolongada, de suficiente gravedad, siempre que estime que del ejercicio de su plena capacidad, pueda resultar un daño a su persona o bienes***”/ *En relación con dichos actos, el juez debe designar el o los apoyos necesarios que prevé el art. 43, especificando las funciones con los ajustes razonables en función de las necesidades y circunstancias de las personas.*”

Comenta el Dr Ricardo Luis Lorenzetti en la obra de la cual es Director General : “ Código Civil y Comercial Explicado” que el CC y CN focaliza el corazón del nuevo sistema tuitivo de las personas cuya capacidad de ejercicio, requiere ser minorada o suprimida, siempre en protección de su vulnerabilidad.

Señala este autos que para la declaración de capacidad restringida se requiere que la persona -además que sea mayor de trece años-,padezca una adicción o alteración mental permanente o prolongada, que por su gravedad pueda estimarse que el ejercicio de su capacidad, pueda resultar perjudicial para su persona o bienes. En este último caso se le designara uno o más apoyos que cumplirán funciones de asistencia en el sentido que, para validar

un acto, sea necesario e imprescindibles que concurra las voluntades de asistente y asistido sin perjuicio de que le juez estime conveniente para los intereses de la persona, designarle un representante (curador) con determinado ámbito de actuación ( ver opus citada Tomo Parte General artículos 19 a 400 , apartado II, páginas 73 a 74, Rubinzal Culzoni, Editores, Buenos Aires octubre 2019)

A su vez, la **Ley 26.657** de salud mental y adicciones, sancionada en el año 2010, la cual considera a las personas con uso problemático de drogas, legales o ilegales, SUJETO DE DERECHO. A su vez, su art. 4 dispone : “ *Las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental. Las personas con uso problemático de drogas, legales o ilegales, TIENEN TODOS LOS DERECHOS Y GARANTIAS QUE SE ESTABLECEN EN LA PRESENTE LEY EN SU RELACION CON LOS SERVICIOS DE SALUD*” Señala la *LIBERTAD DE DECISIÓN, EL DERECHO A LA ATENCION DE LA SAUD FISICA Y PSIQUICA Y CUALQUIER LIMITACION ES DE INTERPRETACION RESTRICTIVA.*

Asimismo el 30 de abril de 2014 se sancionó la **Ley 26934** denominada **Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos(Plan IACOP)** que si bien la mencionamos para definir el consumo problemático, tiene como objetivos, prevenirlos desde un abordaje intersectorial mediante la actuación directa del Estado;: asegurar la asistencia sanitaria integral gratuita a estos sujetos vulnerables asi como su integración y amparo social.( conf. art 3 )

En su artículo 5 crea Centros Comunitarios de Prevención de Consumos Problemáticos que serán distribuidos en el territorial nacional,

tomando como puntos prioritarios, los de mayor vulnerabilidad social.

Lo que no aclara la norma es qué se entiende por “**puntos de mayor vulnerabilidad social**”.

Las funciones de estos Centros, se encuentran enumeradas en el artículo 7 de la ley, siendo importantes las mencionadas en los incisos a), c) y e). En el inciso mencionado en primer término establece: “*Recibir en el centro a toda persona que se acerque y brindarle información acerca de las herramientas de asistencia sanitaria, los centros de salud disponible, los planes de inclusión laboral y educativa que forman parte del Plan IACOP y facilitar el*

*acceso de los ciudadanos” o ciudadanas “ afectados” o afectadas “a los mismos”; el inciso c) “Promover la integración de personas vulnerables a los consumos problemático en eventos sociales, culturales o deportivos con el fin de prevenir” dichos consumos, “ como así también organizar esos eventos en el caso en que no los hubiera”; en tanto en el inciso e) dispone:” Vincularse y armas estrategias con instituciones públicas y ONG”s de las comunidades para fomentar actividades e instancias de participación y desarrollo”.*

El SEDRONAR es el organismo responsable de todas las políticas nacionales de lucha contra las adicciones.

Asimismo la normativa que estamos analizando establece en su artículo 8 “prestaciones obligatoria” estableciendo que los establecimientos de salud pública, las obras sociales y las prepagas, deben cubrir el tratamiento de las personas que padecen algún consumo problemático Agregando que toda las prestaciones que necesita esta persona vulnerable por tener un consumo problemático, están incorporados al programa médico obligatorio ( PMO) Seguidamente fija las pautas para la asistencia de los consumos problemáticos debiendo señalar con importantes.

- Respetar la autonomía individual y la singularidad de la persona, respetando los derechos humanos fundamentales evitando que la persona que tiene un consumo problemático, se sienta marcado por eso.
- Dar prioridad a los tratamientos ambulatorios.
- Considerar la internación como último recurso, cuando fallen todos los demás.
- Trabajar junto a la familia y el ambiente de vida de la persona.
- Aplicar el modelo de reducción de daños, Significa realizar todo lo necesario para mejorar la calidad de vida dela persona y prevenir cualquier daño asociado a la conducta problemática como como por ejemplo muerte por sobredosis o accidentes.
- Dar una mira transdisciplinaria e interjurisdiccional, vinculándose los efectores sanitarios con la instancia de prevención, desarrollo e integración educativa y laboral.

Sin embargo el error que tiene esta normativa es disponer que “ Los consumos problemáticos se tratan como parte de las políticas de salud mental”

Por qué? Porque este sujeto más vulnerable, es una persona humana y debe ser analizada y tratada tanto física como psíquicamente. Para ello es necesario una Junta Interdisciplinaria que lo examine y que le diagnostique a nivel físico para su recuperación. Para la parte psíquica necesitara un psicólogo o un psiquiatra pero no podemos reducir su tratamiento a políticas de salud mental porque **toda su salud está dañada y hay que recuperarlo física y psíquicamente para poder integrarlo..**

En cuanto a **la integración**, luego de ir recuperándolo física y psíquicamente a este trabajador más vulnerable, por tener un consumo problemático de drogas, se la puede facilitar por distintos medios como:

- ❖ Becas de estudio
- ❖ Tutores para acompañar a las personas en sus estudios y ayudarlas a seguir estudiando
- ❖ Orientación ocupacional y laboral
- ❖ Talleres
- ❖ Charlas

Existen requisitos para acceder a los planes de integración:

- 1) En todos los casos que esté atendido este trabajador vulnerable por su consumo problemático en un hospital, una prepaga o por su obra social- Caso contrario que sea atendido en el SENARESO.  
No estamos de acuerdo en que sea tratado en una comunidad terapéutica.
- 2) Puedan acceder a la integración educativa las personas que no terminaron la escuela primaria o secundaria.
- 3) Para la integración laboral, tener más de 18 años. Excepcionalmente pueden ser parte adolescentes de 15 y 17 años si un informe médico y psicológico justifica que la integración laboral, lo ayudará para su recuperación.

Sin embargo, a nivel laboral no existe una legislación laboral que contemple específicamente la situación de este núcleo de trabajadores vulnerables por el consumo problemático de drogas

Pero concretamente la Ley de Contrato de Trabajo, no contempla expresamente a estos trabajadores vulnerables, con consumos problemáticos de drogas.

Tampoco durante la Pandemia existió ninguna normativa legal, o Resolución Ministerial que los contemple y menos aún, que los proteja.

Sin embargo el SEDRONAR en la guía de recomendaciones para prevenir el consumo problemático de drogas para delegados y delegados sindicales Apunta a cómo desde la legislación se puede prevenir y disminuir accidentes y enfermedades profesionales y cómo crear un clima laboral positivo y propiciar vínculos institucionales y personales.

Al respecto señala que 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.

### **3.- ¿Tienen protección a nivel internacional estos trabajadores vulnerables, con consumos problemáticos de drogas?**

Si, existen los COMPROMISOS INTERNACIONALES DE LA OIT, pues este organismo a través de su Consejo de Administración elaboró una serie de

recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el alcohol y las drogas en los lugares de trabajo y mencionó en la Reunión 259° de Expertos en Ginebra celebrada del 23 al 31 de noviembre del 1995 mencionó : “ *Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud y, por consiguiente, tratarse, sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo y quedar dentro del alcance de los servicios de salud ( públicos o privados) según corresponda.*”

Por su parte, el Tercer Programa de Trabajo decente por País para Argentina , periodo 2012 al 2014 Oficina de País de la OIT para la Argentina, refleja los objetivos prioritarios acordados entre los representantes tripartitos argentinos ( Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ( MTESS ) la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) ante el Consejo ya mencionado de la OIT y la Oficina de País de la OIT, donde las partes coincidieron en que “ la articulación y coherencia de las normativas y las políticas económica, sociales y laborales son de fundamental importancia para el desarrollo sustentable con justicia social y trabajo decente” y señalaron entre sus objetivos “consolidar la extensión de la cobertura de la protección social y promover la cultura de la prevención de los riesgos de trabajo.”

Lamentablemente quedó en una simple expresión de deseos porque avanzó el narcotráfico y se volvió poderoso en algunas provincias de Argentina y se encuentra actualmente, silenciosamente avanzando en todo el país. Por supuesto apoyados fuertemente por el poder político de turno, ya que algunos de sus representantes son sus clientes en gran escala ya sea para consumo propio o bien para revender.

Ese avance del narcotráfico conlleva a mayor adicción, *thrillers*, niños reclutados como soldaditos para los “narcos” y mayor inseguridad, mayor desempleo porque los empleadores no quieren tener trabajadores tan vulnerables, porque los consideran peligrosos para su empresa y para el ámbito de trabajo.

#### 4.- ¿Es necesario modificar la legislación actual para contemplar y proteger a estos trabajadores vulnerables, con consumos problemáticos de drogas?.

Si, primero la Ley de Contrato de Trabajo, no contempla expresamente este núcleo de trabajadores.

Sin embargo, el análisis de las modificaciones que debería tener esta normativa “madre” tendría que ser objeto de otro trabajo más detallado.

Solo dejamos sentados que somos propulsores de su modificación para agregar más protección para los trabajadores y además para que sea esta norma, *aggiornada* a los tiempos que vivimos.

Sin embargo, a este núcleo de trabajadores vulnerables por su consumo problemático de drogas, le sería aplicable el deber de seguridad y protección previsto en el **art. 75 L.C.T.** sobre todo cuando dispone:”... y *adoptar las medida necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores....*”

Como bien enseña el Dr.Julio Armando Grisolia en su obra “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, enseña con la claridad que lo caracteriza, que este deber consiste en un conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de tareas para proteger la salud psicofísica del trabajador y su integridad y evitar que sufra daños en sus bienes. Tiene por objeto prevenir al producción de accidentes y de enfermedades (dijimos que el consumo problemático de drogas es una enfermedad) por eso también se lo denomina deber de prevención o de previsión.

A su vez el Còdigo Civil y Comercial de la Nacion, contempla en los arts 1710<sup>a</sup> 1715 el deber de prevención de daños.

A la valoración de la conducta se refiere el art. 1725 del mismo cuerpo normativo´.

Por lo tanto el deber de prevención de daños se expresa en tres aspectos

- **El deber de seguridad personal** que es el contemplado en el art 75 de la LCT y que abarca a este trabajador vulnerable por tener un consumo problemático de drogas.



Los otros 2 aspectos son :

- el deber de seguridad patrimonial y
- el deber de protección, alimentación y vivienda, previsto en arts. 75, 76 y 77 LCT .( conf opus citada pàgs. 137/138; 11º Edición 2022, Editorial Estudio)

Este último deber también podría incluir a este núcleo de trabajadores que estamos analizando toda vez que de otorgársela el empleador o ayudarlo a conseguirlos, colaboraría significativamente en la recuperación físico y psíquica de este núcleo de trabajadores vulnerables por consumo problemático de drogas.

Si hablamos de la Ley de Higiene y Seguridad deberían revisarse los términos utilizados estableciendo definiciones concretas y uniformes para clasificar a los “accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo” .

Si bien la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo ( Ley 19587) habla de la observancia de las recomendaciones internacionales solo contempla lo referente al daño físico ( lesiones o enfermedades físicas) derivado de accidentes de trabajo, o a las secuelas provenientes del mismo, pero no hace ninguna referencia a la presencia del alcohol, psicofármacos u otras drogas. Asu vez su art 40 en su parte final dispone *“El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales del trabajo”*.

Sin embargo, nunca dice ¿qué se entiende por causa directa de la enfermedad y condiciones medio ambientales del trabajo!

Lo mismo ocurre con la Ley 24.557 y la complementaria Ley 27348 toda vez que no los contempla en el AMBITO DE APLICACIÓN, de dicha normativa.

Tampoco en las CONTINGENCIAS, contempla la enfermedad por consumo problemático de drogas ni la ley 27348 ni la Resolución SRT 298/17..

Incluso se excluyen las enfermedades que no están en el listado de enfermedades y que responden a un agente externo.

La practica tribunalicia demuestra que ante las Comisiones Médicas que contempla la Ley 27348 y que contemplaba el art 21 de la ley 24557, NUNCA

CONSIDERO COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL, A LA ENFERMEDAD PSICOLÓGICA y por ende no contemplaría a los trabajadores vulnerables con consumo problemático de drogas

En este último caso existe un factor interno en el trabajo o agente externo que motiva dicha adicción.

En el ejemplo que dimos al comienzo: trabajador de empresa automotriz, que constantemente se ve perseguido por el supervisor, en cuanto al horario de ingreso, cumplimiento de tareas que no satisfacen a ese superior y ambiente hostil con sus compañeros que lo discriminan porque saben que sufre de alguna adicción. Agreguemos que se encuentra en conflicto familiar y lleno de deudas. Ello crea para el trabajador, un ambiente emocionalmente negativo y a la vez conflictivo, que lo lleva a la ansiedad de beber, -si es adicto al alcohol- o a consumir sustancias tóxicas si es consumidor de estas últimas.

En este último caso hay un agente externo (conflicto familiar) pero también un agente interno en el ámbito laboral (supervisor acosador laboral y ambiente hostil de discriminación que configura *moobing*) que influyen ambos agentes, como factores de riesgo para este trabajador vulnerable y que hace más problemático el consumo de drogas,

Configurándose los recaudos mínimos que establece la ley ¿por qué no se los incluye?

Porque los empleadores no quieren cubrir dicho riesgo resarcitoriamente?

Al contrario, es muy fácil y no les costaría ningún centavo.

**5.-¿EL SEDRONAR cumple su función de acuerdo a la ley 26934 y es posible en estos sujetos trabajadores vulnerables de prevenir su consumo problemático de drogas?**

Pues bien, ingresando al sitio de este organismo., pudimos comprobar que tiene varios logos de acceso siendo uno de ellos “Prevención y Cuidado” y haciendo click en el mismo, se abren varias carpetas o secciones Siendo una ellas “Ambitos Laborales” que contiene una Guía de Recomendaciones para Gremios y sindicatos y dentro de ella, una Guía de Recomendaciones para la Prevención de Consumos Problemáticos de sustancias, destinadas a delegados y delegadas sindicales.

Ingresando a dicha guía pudimos encontrar importante material en cuanto las dimensiones en las cuales hay que considerar cualquier uso de drogas, los efectos de su consumo qué ámbitos abarca, Cuáles son las preguntas que debemos hacernos.

Qué dimensiones tenemos que considerar en cualquier uso de drogas: Las sustancias; los procesos subjetivos de las personas que se relacionan con las sustancias y los contextos en los que se encuentran.

Los efectos de su consumo que ámbitos abarca:

Una sustancia no tendrá 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:

Las preguntas que debemos hacernos

- ¿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, ( el subrayado me pertenece)

¿En qué se centra el abordaje del 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.

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”.

### El Sedronar hace hincapié en la importancia de la prevención desde el mundo del trabajo

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.

Asimismo dicho organismo analiza cómo abordar la problemática del consumo de sustancias en el ámbito laboral así como facilita estrategias de prevención.

Considera 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. Porque 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 tareas y el contexto en el que deben llevarse a cabo.

Estas características pueden tener efectos tanto positivos como negativos.

Da ejemplos de condiciones favorables que forman parte de la organización del trabajo para prevenir el consumo problemático de drogas o sustancias

- 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

Si vemos la realidad, muchas de estas condiciones favorables, no se cumplen.

Por último señalamos que todas las empresas cuentan con un AREA DE RECURSOS HUMANOS, que se encargan de labrar el legajo de cada trabajador, aplicar las suspensiones que les informe el superior, o comunicar el despido.

Sin embargo en el examen preocupacional, no está contemplado si el trabajador es adicto tampoco se indica a qué es adicto.

Recordemos que existe también una adicción obsesiva al trabajo

El incluirlo no es discriminatorio.

Quizás el trabajador vulnerable, no lo informe en su entrevista por miedo a que no lo contraten, con lo cual se auto discrimina.

Debemos tener en cuenta que el empleador más allá de lo que prevé el art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo entiende su responsabilidad dentro de la ecuación costo-beneficio, en la medida del lucro y la productividad.

Sin embargo, el empleador de buena fe puede elegirlo por sus capacidades, por *su curriculum vitae* y de manifestarse que ese trabajador es vulnerable con consumo problemático de drogas, no proceder a despedirlo sin que a través del área del Recursos Humanos, interiorizarse de su situación. Preguntarle si está siguiendo algún tratamiento y en caso afirmativo, pedir nombre y apellido de los galenos que lo están atendiendo. Personal de dicha Área, llamar a dichos galenos ( porque decimos que este trabajador vulnerable necesita tratamiento físico y psicológico) interiorizarse de su situación; conocer a partir de cuándo comenzó ese consumo problemático de drogas y hacerle el seguimiento, no para después despedirlo, ya que puede ser que el ambiente tóxico de trabajo o la sustancia que manipula para realizar sus tareas, lo que originó el consumo problemático de drogas en un trabajador que nunca fue motivo de llamadas de atención ni sanciones.

Luego dicho Departamento comunicarlo al empleador.

La misma actitud, el Area de Recursos Humanos debería tomar con el trabajador que no se encuentra concentrado en sus tareas, es llamado de atención por su superior y tiene muchas ausencias, algunas sin justificar.,

## **5.- ¿ Es recuperable el más vulnerable trabajador con un consumo problemático de drogas y se lo puede incluir en el mercado laboral?**

Nosotros pensamos que sí.

Claro que para eso es necesario que la sociedad o el medio socio cultural en el cual está incluido, tenga otra visión de este trabajador más vulnerable porque tiene un consumo problemático de drogas.

Para ello, debe abandonar los arquetipos con los que usualmente encasillan a este tipo de individuos, que en el fondo como el alcohólico o fumador, son ENFERMOS y considerarlos PERSONAS HUMANAS, ENFERMAS, **que se merecen otra oportunidad y por ello considerarlos INCLUIDOS EN EL MERCADO LABORAL.**

Tengamos en cuenta que ese sujeto vulnerable por consumo problemático de drogas, fue alguna vez trabajador y dejó de serlo porque fue despedido por su empleador, además de ser juzgado por la sociedad como un ser inútil, un ser marginal.

Además, los únicos que consideran que pueden recuperarse y volver a trabajar son su núcleo familiar originario: en especial, su madre.

Asimismo, deben las empresas, tanto públicas como privadas, adaptar los ambientes laborales y sobre todo el Área del Recursos Humanos, capacitar al personal que trabaja para la empresa, -incluyendo a sus directivos-, para que incluya a este trabajador más vulnerable que el dependiente común.

Al respecto nos remitimos a lo que dice la ley 26934 y la guía labrada por el SEDRONAR para lograr la integración de este grupo de trabajadores más vulnerables.

Para ello es bueno se efectúen reuniones de trabajos en equipo y a este trabajador consumidor problemático de drogas, otorgarle, dentro del proyecto, una tarea simple.

Tengamos en cuenta que este sujeto trabajador vulnerable con consumo problemático de drogas, es un ser solitario, que se siente solo porque dejaron solo su familia y amigos y necesita contención, aunque parezca que no la necesita.

Sin embargo con esa pequeña inclusión en un proyecto de trabajo en equipo, este trabajador más vulnerable, se va a sentir útil, que fue tenido en

cuenta y pondrá toda su capacidad y voluntad para no defraudar ni al equipo ni a su superior.

Aunque parezca mentira, el día o los días que le lleve realizar eficazmente la tarea encomendada, este trabajador consumidor problemático de drogas, no va a consumir.

Siempre tanto para enfermos adictos al alcohol, se les pide en el Programa Alcohólicos Anónimos 24 hs que trate de no consumir alcohol.

Se llama UN DIA A LA VEZ.

Pues bien, con el consumidor de drogas ocurre lo mismo. Debe ser un día que no consuma.

Por supuesto que necesita apoyo familiar, pero también laboral, de parte de sus compañeros y de su superior. además de tener apoyo psicológico, seguimiento físico en las diversas entidades destinadas a atender a este tipo de enfermos.

Este núcleo de trabajadores vulnerables por tener un consumo problemático de drogas, necesitan SER INCLUIDOS, SER TRATADOS FISICA Y PSICOLÒGICAMENTE, INTEGRARLOS A LOS DIVERSOS ÀMBITOS Y VOLVER A INSERTARLOS EN EL MERCADO LABORAL.

### **CONCLUSION:**

Este núcleo de trabajadores vulnerables por tener un consumo problemático de drogas, necesitan **ser incluidos, ser tratados física y psicológicamente, ser tratados y tener diagnóstico de galenos con especialidad en los padecimientos físicos que tiene este núcleo de trabajadores a consecuencia del consumo problemático de drogas pero también de un psicólogo o psiquiatra y una vez que comiencen su recuperación, ser incluidos, ser integrados a los diversos àmbitos y volver a insertarlos en el mercado laboral**

Para ello juegan distintos factores: 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.

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.

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”.

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. Porque 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.

Para su integración y su inclusión, es necesario que se lo trate como una PERSONA HUMANA que tiene derechos humanos inalienables. No tiene que ser discriminado ni al ingreso a un trabajo ni mientras se desarrolle la relación laboral.

El Sedronar elaboró una guía de recomendaciones para prevenir el consumo problemático de drogas y fue dirigido a delegados y delegadas sindicales.

El ámbito laboral que es donde este núcleo de trabajadores más vulnerables, desarrolla la mayor parte del día, debe ser favorable y el guía del Sedronar , da varios ejemplos .

Su recuperación va UN DIA A LA VEZ como en el caso de los alcohólicos. Pero deben ser motivados tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral, como también por sus amigos.

El Área de Recursos Humanos debe ser capacitado para tratar con este núcleo de trabajadores vulnerables y el empleador o la empresa dejar de considerar a cada trabajador solo como un número.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

**-Ley 26529 Derecho del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud**

**-Ley 26934 Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos**

**-Código Civil y Comercial de la Nación.**

**-Ley de Contrato de Trabajo comentada**

**11º Edición 2022**

**Autores Julio A Grisolia- Ernesto J Ahuad**

**- El Consumo problemático de drogas y su impacto en el ámbito laboral  
La Importancia de los Convenios Colectivos de Trabajo.**

**Por Dra. Lucia Garcia Blanco**

Publicado en Argentina.gov.ar [https:// www.argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar)

**-El Sujeto Trabajador . Eldercho ala Salud. Los consumos problemáticos de droga.**

**Por Dra Lucia Garcia Blanco**

Publicado enArgentina.gov.ar. [https\\_// www.argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar)

**- Adicciones y Consumos Problemáticos:**

Argentina.gov.ar.

[https://www.argentina.gob.ar<derecho](https://www.argentina.gob.ar/derecho)

fácil>

**-Sedronar - Argentina.gov.ar**

[argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar)

<https://www.argentina.gob.ar> › jefatura › sedronar visitada el 3/09/2023