



Facultad de Administración y Negocios
Licenciatura en Recursos Humanos
Trabajo de investigación final en
Recursos Humanos

Prof.: Alterson, Martín Andrés

“El consumo de drogas en las empresas”

Grupo:

Sol, Nicolás

Sotelo, Paola

Aula 710 TN

Fecha de entrega: 11/12/2014

RESUMEN

El consumo de drogas es un flagelo insertado en la sociedad en general, que repercute en el medio laboral. Las consecuencias del consumo de sustancias prohibidas en el ámbito laboral son accidentes laborales, ausentismo y disminución de la productividad de los trabajadores, entre otros. Por esta razón el objetivo principal de esta investigación es establecer si las empresas tienen conocimiento del posible consumo de drogas de sus empleados y de qué manera accionan ante esta problemática.

El tipo de investigación que se desarrollará es el exploratorio, por medio de la triangulación de documentación y entrevistas a gerentes de diferentes empresas.

Se concluye que todas las empresas son conscientes del posible consumo de drogas de sus trabajadores y aquellas organizaciones que implementan programas de prevención, concientización y control de drogas son las que logran reducir los accidentes laborales.

Palabras claves: Drogas – Políticas – Accidentes laborales – Prevención – Control

ABSTRACT

The drug is inserted into the wider society scourge, which is affecting the workplace. The uses of prohibited substances in the workplace have consequences into workers such as accidents, absenteeism and a reduced productivity, among others. Therefore, this research has one goal that is establish whether companies are aware of possible drug use by their employees and how to treat this main issue.

This research is going to develop under an exploratory method, so that it is going to use a triangulation of documentation and interviews with managers from different companies.

As a result, we can affirm that everyone in companies is aware of possible drugs use by their employees and those who have implemented prevention program, awareness program and control program; consequently, they have achieved to reduce accidents at work.

Keywords: Drugs - Policies – Accidents at work - Prevention - Control

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|----------|
| CAPÍTULO 1 | 6 |
| 1.1 Introducción..... | 6 |
| 1.2 Justificación..... | 7 |
| 1.3 Planteamiento del problema..... | 7 |
| 1.4 Objetivos y preguntas de investigación | 7 |
| 1.4.1 Objetivos..... | 7 |
| 1.4.2 Preguntas | 8 |
| 1.5 Tipo de investigación y metodología..... | 8 |
| 1.6 Instrumento de investigación | 8 |
| CAPÍTULO 2 | 9 |
| 2.1 Marco Teórico | 9 |
| 2.1.1 Las organizaciones y la importancia del capital humano..... | 9 |
| 2.1.2 Drogas | 11 |
| 2.1.2.1 Definición | 11 |
| 2.1.2.2 Clasificación | 11 |
| 2.1.2.3 Causas..... | 12 |
| 2.1.2.4 Efecto de las drogas..... | 13 |
| 2.1.2.5 ¿Qué es la tolerancia y la dependencia? | 15 |
| 2.1.3 Accidente laboral | 16 |
| 2.1.3.1 Definición | 16 |
| 2.1.3.2 Clasificación De Accidentes de Trabajo, según lo establece la Superintendencia de Riesgo de Trabajo:..... | 16 |
| 2.1.4 Bajo Rendimiento laboral, malas relaciones y ausentismo..... | 17 |
| 2.2 Marco Referencial. | 17 |
| 2.2.1 Ley 23737 – Tenencia y tráfico de estupefaciente. | 18 |
| 2.2.2 OIT..... | 19 |
| 2.2.3 Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA)..... | 20 |
| 2.2.4 Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR). | 22 |
| 2.2.4.1 Observatorio Argentino de drogas | 22 |
| 2.2.4.1.1 Mortalidad relacionada al consumo de drogas – 2010 | 24 |

| | |
|--|------------|
| 2.2.4.1.2 El uso indebido de drogas y la consulta de emergencias médicas..... | 26 |
| 2.2.4.1.3 Intensidad de consumo e indicadores de dependencia de drogas ilícitas | 29 |
| 2.2.4.1.4 Evolución del consumo en Argentina | 31 |
| 2.2.5 SRT | 32 |
| 2.2.4 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) | 35 |
| 2.2.5 Empresas y Sindicatos..... | 38 |
| 2.2.5.1 Políticas empresariales | 40 |
| 2.2.5.2 Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa: | 41 |
| 2.2.5.3 CGT – Confederación General del Trabajo | 42 |
| 2.2.5.4 El consumo de drogas ilícitas y su influencia en el ámbito laboral..... | 43 |
| 2.2.5.5 Uocra..... | 47 |
| 2.2.6 ACTUALIDAD | 49 |
| 2.2.6.1 La marihuana aumenta el fracaso escolar en adolescentes | 49 |
| 2.2.6.2 Narcotráfico ingresa como tema de estudio en las universidades..... | 50 |
| 2.2.6.3 Coloquio Idea: Drogas y narcotráfico, centro de preocupación de empresarios. | 53 |
| 2.2.6.4 Jurisprudencia..... | 54 |
| CAPÍTULO 3 | 56 |
| 3.1 Resultados de la Investigación | 56 |
| CAPÍTULO 4 | 70 |
| 4.1 Análisis de resultados..... | 70 |
| 4.1.1 Gráficos Osgood..... | 73 |
| CAPÍTULO 5 | 78 |
| 5.1 Conclusiones..... | 78 |
| ANEXO 1 - Entrevistas..... | 80 |
| ANEXO 2 – Presentación Power Point | 100 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 114 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Defunciones relacionadas al consumo de drogas según sustancias. Total país, Argentina 2010. | 24 |
| Gráfico 2. Defunciones relacionadas al consumo de drogas según causas. Total país, Argentina 2010. | 25 |
| Gráfico 3. Defunciones relacionadas al consumo de drogas según sustancias y causas. Total país, Argentina 2010. | 25 |
| Gráfico 4. Prevalencia* de consumo de sustancias psicoactivas en las últimas 6 horas anteriores al ingreso según ciclo vital. Total país, 2012 | 27 |
| Gráfico 5. Modalidad de consumo de marihuana según grupos de edad entre consumidores de últimos 12 meses. Población de 12 a 65 años. Argentina 2010. | 30 |
| Gráfico 6. Modalidad de consumo de cocaína según grupos de edad (12 a 49 años) entre consumidores de últimos 12 meses. Población de 12 a 65 años. Argentina 2010. | 30 |
| Gráfico 7. Prevalencia de año de drogas ilícitas. Estudiantes de Nivel Medio. Argentina 2001, 2005, 2007, 2009 y 2011. | 31 |
| Gráfico 8. Indicadores de accidentabilidad laboral seleccionados. Año 2013..... | 32 |
| Gráfico 9. Índice de incidencia de AT/EP según sector económico. Año 2012-2013..... | 33 |
| Gráfico 10. Evolución de los índices de incidencia global. AT/EP e In Itinire. Periodo 1997-2013. | 34 |
| Gráfico 11. Prevalencias de vida de consumo de sustancias ilegales, marihuana y cocaína de la población de 16 a 65 años. Total para localidades de 100 mil y más habitantes | 36 |
| Gráfico 12. Relación drogas y ausentismo | 73 |
| Gráfico 13. Relación drogas y accidentes laborales..... | 74 |
| Gráfico 14. Relación detección de consumo y conciencia..... | 75 |
| Gráfico 15. Relación detección de consumo y políticas | 76 |
| Gráfico 16. Relación políticas y apoyo sindical | 76 |
| Gráfico 17. Relación políticas e índice de accidentes | 77 |

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cantidad de pacientes encuestados según situación laboral. Total país, 2012... 26

Tabla 2. Cantidad de pacientes encuestados según ocupación (Base: total de ocupados).
Total país, 2012 26

Tabla 3. Prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas en las últimas 6 horas
anteriores al ingreso. Total país, 2012 Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R..... 28

Tabla 4. Cantidad de pacientes encuestados según motivo de ingreso a la guardia. Total
país, 2012 29

CAPÍTULO 1

1.1 Introducción

Esta investigación tiene como principal propósito de estudio establecer si las empresas tienen conocimiento del posible consumo de drogas de sus empleados.

Se ha observado un crecimiento del consumo de drogas en la Argentina en la última década y este flagelo no puede aislarse de las organizaciones y sus empleados ya que las consecuencias directas del consumo en las organizaciones son el ausentismo, los accidentes laborales, la falta de concentración y el bajo rendimiento. Este hecho puede impactar negativamente en la eficiencia y efectividad del capital humano.

Actualmente el recurso humano en las organizaciones es de suma importancia, ya que es su principal activo para alcanzar sus objetivos y metas. Por esta razón las organizaciones cada vez focalizan más el análisis y estudio a las necesidades de sus empleados, así como también a la problemática que enfrentan. Dentro de las necesidades y problemáticas que intentan satisfacer las empresas se encuentran las desarrolladas por Maslow en su pirámide de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

Una buena administración del capital humano impulsa no solo al rendimiento operativo generando valor en toda la organización, sino que además favorece a desarrollar un mejor individuo.

El consumo de drogas y las organizaciones, como expresamos anteriormente, no son entes aislados, ya que las empresas están formadas por individuos que dedican una

amplia cantidad de horas de su vida dentro de la compañía y son ellos quienes, por diversos factores, pueden caer en la drogadicción afectando su desempeño laboral.

1.2 Justificación

El consumo de sustancias prohibidas es un tema que está insertado en la sociedad como así también sus consecuencias. Como la organización está en constante interacción con el contexto y mantiene una relación de influencia recíproca con éste, no se puede obviar el hecho de que la organización se verá afectada ante los cambios del entorno, ya que su principal recurso, el humano, proviene del mismo.

Por consecuente se decide averiguar si el aumento sostenido del consumo de drogas de la última década tiene implicancias y repercusiones en el ámbito laboral.

1.3 Planteamiento del problema

El consumo de drogas en las empresas.

1.4 Objetivos y preguntas de investigación

1.4.1 Objetivos

- Comprobar si el aumento de consumo de drogas incrementa los accidentes laborales, el ausentismo y las malas relaciones.
- Averiguar si las empresas son conscientes del posible consumo de drogas de sus empleados.
- Conocer si las empresas tienen políticas ante el consumo de sustancias prohibidas.
- Determinar si las empresas realizan acciones de prevención y control de drogas
- Investigar en aquellas empresas que tienen políticas, si lograron disminuir los accidentes laborales.

1.4.2 Preguntas

- ✓ ¿Puede el aumento de consumo de drogas incrementar los accidentes laborales, ausentismo y las malas relaciones?
- ✓ ¿Hay consciencia en las empresas del posible consumo de drogas de sus empleados?
- ✓ ¿Tienen las empresas políticas relacionadas al consumo de sustancias prohibidas?
- ✓ ¿Las empresas realizan acciones de prevención y control de drogas?
- ✓ Al aplicar las políticas ¿Lograron determinar una reducción de accidentes laborales?

1.5 Tipo de investigación y metodología

El tipo de investigación que se desarrollará es el exploratorio debido a que el problema resulta desconocido o poco estudiado. Esto permite constituir una visión aproximada del objeto de estudio y de esta manera, tomar conocimiento del mismo.

La metodología que se utilizará será la Triangulación cuyas tres fuentes son:

- Índices generales de consumo de drogas provistos por SEDRONAR
- Índices de accidentología y riesgo laboral de la SRT
- Gerentes de empresas

1.6 Instrumento de investigación

Uno de los instrumentos de investigación será la entrevista, la cual se realizará gerentes de empresas de diferentes actividades, como por ejemplo alimento, mensajería, naviera, química, petrolera y transporte. La muestra será de seis gerentes de distintas empresas. El otro instrumento será el relevamiento de documentación de las tres fuentes de la Triangulación.

CAPÍTULO 2

2.1 Marco Teórico

En el marco teórico se procederá a definir y destacar la importancia del individuo dentro de la organización, la droga y sus características; y por último a los accidentes laborales.

2.1.1 Las organizaciones y la importancia del capital humano

Como hemos manifestado anteriormente, las organizaciones han tomado conciencia de la importancia de su capital humano, no solo focalizado a nivel productivo sino que a nivel individuo. Las empresas consideran de importancia la salud del trabajador y ven en el estrés una de las causas negativas más repetitivas en el ámbito laboral. Este fenómeno es considerado una de las causas del consumo de drogas.

El estrés es uno de los problemas de salud más comunes en el mundo laboral. Es una consecuencia del proceso de adaptación que el individuo lleva a cabo para integrarse al entorno. En el entorno profesional existe una tipología comportamental asociada a la competitividad profesional y a la regulación emocional, la cual divide a los individuos en personas dinámicas, combativas y que buscan constantemente el éxito, y por el otro lado, personas más tranquilas.¹

El funcionamiento de una empresa influye en la salud de los empleados del mismo modo que la forma de organizarse y trabajar del empleado influye en la salud de la organización. Las malas actividades de gestión tienen consecuencias negativas, no sólo

¹ Medina Aguerrebere, P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. (Spanish). *Revista Gerencia Y Políticas De Salud*, 8(17), 30-42.

en la empresa si no también en los empleados. Una de las consecuencias del mal management es que los empleados se pueden convertir en seres pocos creativos, y a su vez, productivos. (Medina Aguerrebere, 2009)

Por este motivo las empresas cada vez más se interesan por los temas de salud y las implicaciones que tienen en sus empleados, especialmente el caso del estrés. En el ámbito profesional la salud es un valor intangible que se traduce cada vez con más frecuencia en iniciativas tangibles y concretas como la flexibilidad horaria, los seguros de salud para empleados o la creación de espacios de trabajo respetuoso de la salud. (Medina Aguerrebere, 2009)

El cuidado de la salud mental del empleado se ha convertido en una línea de acción promovida por muchas empresas, especialmente, por los departamentos de recursos humanos. (Medina Aguerrebere, 2009)

El trabajo es uno de los lazos de unión que existe entre el individuo y la sociedad. El empleado de la organización da mucha importancia a su trabajo, pero también al entorno social en el que vive. Ante esta realidad las empresas intentan recuperar terreno generando la identidad del individuo con la empresa.² Como dice Olga Bravo, las organizaciones están integradas por gente, propósitos y estructura. Piensa que el crecimiento de su negocio debe abarcar esos tres aspectos para que sea sólido y estable. Que la gente figure en el primer lugar de esta tríada no es casual, refleja su esquema de valores.³

² Aguerrebere; Op. Cit

³ Bravo, O. (2008). FERREANDINA: el éxito de la empresa es el éxito de su gente. (Spanish). *Debates IESA*, 13(3), 48-52

2.1.2 Drogas

2.1.2.1 Definición

La Organización Mundial de la Salud, define a la droga como “toda aquella sustancia de origen natural o sintético que introducida al organismo vivo puede modificar una o más de las funciones de éste”.

2.1.2.2 Clasificación

Elisardo Becoña clasifica a las drogas según criterios diferentes, éstos son:

1. Por sus Efectos en el SNC:

a) Estimulantes: estimulan el SNC, producen efectos energizantes en los músculos, incrementa la confianza en sí mismo y la ansiedad por actuar, produce euforia, etc. Variedades: clorhidrato de cocaína, PBC, anfetaminas, pastillas para adelgazar, cigarrillos y café.

b) Depresores: deprimen el SNC, disminuyen el ritmo cardiaco, disminuyen el ritmo respiratorio, disminuye la coordinación muscular y la energía corporal, embota la mente y los sentidos, produce enlentecimiento y torpeza motriz.

c) Alucinógenos: llamados también sustancias psicodélicas, estimulan o deprimen el SNC, distorsionan la percepción induciendo a delirios y alucinaciones, bloquea el razonamiento y la lógica, intensifica las sensaciones, altera el estado de ánimo y las emociones. Variedades: marihuana, LSD, (dietil-amida del ácido lisérgico), drogas de diseño (heroína diseñada, psicodélicos diseñados, éxtasis), peyote, mezcalina, algunos hongos y cactus.

d) Inhalantes: generalmente deprimen el SNC, son sustancias gaseosas o líquidas, son absorbidas a través de los pulmones, dañan rápidamente los pulmones, hígado, riñón y cerebro; eventualmente producen alucinaciones, sueño y estupor; en dosis baja produce excitación, impulsividad y confusión mental. Variedades: terokal, gas inhalante, goma industrial, químicos para lustrar zapatos, disolventes que tienen gasolina, pinturas metálicas, aerosoles para el cabello, etc.

2. Por su condición legal:

a) Legales: son aquellas que pueden ser adquiridas o vendidas legalmente como: alcohol, tabaco, café, etc.

b) Ilegales: son aquellas cuyo uso y adquisición no tiene legalidad y por ello hay restricciones; por ejemplo: PBC, clorhidrato de cocaína, heroína, éxtasis, marihuana, etc.⁴

2.1.2.3 Causas

Hoy en día el consumo de drogas no está focalizado en un solo estrato social, económico o cultural, si no que es una problemática que afecta a toda la sociedad. Una de las causas más comunes que llevan al individuo al consumo de drogas es que proporcionan una vía de escape, un alivio temporal a los problemas personales, familiares o sociales. Además son una puerta de salida frente al vacío existencial presente en el interior de la persona, el cual la lleva a llenar dicho vacío.

Algunos factores que favorecen el fenómeno de la drogadicción pueden ser clasificados del modo siguiente (Navarro J, 1999):

Factores no laborales:

- Consumo de alcohol abusivo o drogas por los padres
- Consumo de drogas en lugares de diversión
- Malas relaciones fraterno-filiales
- Conocer a consumidores de drogas
- Facilidad para obtenerlas
- Sentirse agobiado y en tensión
- Pérdida de confianza en sí mismo
- No participación social

Factores laborales:

⁴ Becoña, E. (1995). *Drogodependencia. En: Manual de Psicopatología*, Mc Graw Hill: Madrid.

- ✓ Trabajos a destajo y alto rendimiento
- ✓ Tareas rutinarias y monótonas
- ✓ Insatisfacción en el trabajo
- ✓ Jornadas de trabajo prolongadas
- ✓ Turnos cambiantes
- ✓ Largas ausencias de casa
- ✓ Cansancio intenso en el trabajo
- ✓ Compañeros consumidores
- ✓ Trabajos dependientes de la relación social
- ✓ Disponibilidad en el medio laboral

2.1.2.4 Efecto de las drogas

Las drogas no sólo perjudican a la persona que las consumen, todo su entorno se ve afectado, ya que a su alrededor muchas otras personas padecen sus consecuencias.

Las drogas interfieren en la relación con el entorno, la familia y el trabajo, y pueden llegar a comprometer seriamente el proceso de aprendizaje, especialmente en el caso de los jóvenes y adolescentes. Además, las drogas incrementan el riesgo de sufrir todo tipo de accidentes, principal consecuencia en el ámbito laboral.

Por todo ello, además de las consecuencias individuales, es toda la sociedad (en mayor o menor medida) la que sufre los problemas de las drogas. Y estos problemas son de todo orden: sanitario, económico, cultural, de inseguridad, laboral, etc.

No es extraño, por lo tanto, que las drogas supongan una preocupación colectiva ni que, para hacer frente a sus consecuencias, muchos países hayan puesto en marcha políticas de prevención y rehabilitación, con un elevado coste económico.⁵

⁵ Fuente: Fundación La Caixa - <http://www.hablemosdedrogas.org/es/efectos-drogas>

Los efectos que provocan las drogas son diferentes sobre nuestro sistema nervioso según los distintos tipos de drogas consumidas: unas son excitantes y otras, depresoras; unas aceleran nuestro funcionamiento mental, con el riesgo de aumentar los errores, y otras lo lentifican o lo distorsionan; otras producen alucinaciones o cambios en la percepción de la realidad.⁶

El consumo de drogas tiene consecuencias en el funcionamiento normal de nuestro sistema nervioso y provoca una serie de efectos que alteran nuestras capacidades: modifican la manera de pensar, de funcionar, de relacionarse con los demás y de enfrentarse a los desafíos de la realidad.⁶

Las drogas producen efectos negativos sobre nuestras capacidades físicas y mentales. Esto se ve reflejado en el ámbito laboral en el bajo rendimiento, lentitud en el razonamiento, ausentismo, problemas disciplinarios y bajos reflejos.⁶

El cerebro es una de las partes del cuerpo más complejas y delicadas. Del cerebro dependen los sentimientos, la manera de pensar, nuestro mundo interior y la capacidad de relacionarnos con otras personas. Las drogas inciden de manera directa sobre él e interfieren en su funcionamiento.⁶

Las drogas actúan sobre el sistema límbico, que está en la parte más interna del cerebro, y provocan una sensación artificial de placer. Sin embargo, el cerebro no está preparado para recibir estos estímulos. El uso repetido de drogas afecta al funcionamiento del sistema límbico e inicia el proceso de adicción.⁶

⁶ Fuente: Fundación La Caixa - <http://www.hablemosdedrogas.org/es/efectos-drogas>

2.1.2.5 ¿Qué es la tolerancia y la dependencia?

Un uso regular y continuado de estas sustancias puede dar lugar a diversos procesos, entre ellos se encuentran la tolerancia y la dependencia.

Tolerancia: es la adaptación que va haciendo nuestro organismo a la sustancia que se consume, de forma que vayamos necesitando más cantidad de esta sustancia para producir los mismos efectos, es decir, lo que en un primer momento conseguíamos con poca cantidad ahora vamos a ir necesitando mayores dosis para conseguir lo mismo, porque nuestro cuerpo se ha ido "acostumbrando".

Dependencia: es la necesidad de una persona de consumir una determinada sustancia de una forma habitual, nuestro cuerpo necesita esa dosis para funcionar con normalidad y no presentar síntomas de abstinencia o malestar físico ante sus falta (dependencia física); o como en el caso de la dependencia psicológica para afrontar con normalidad las tareas de su vida cotidiana (ir a trabajar, salir y divertirse el fin de semana o asumir responsabilidades de cada día).

Síndrome de abstinencia: es un conjunto de síntomas dolorosos y desagradables de carácter psíquico y físico que produce una gran angustia y malestar, que sólo parece remediarse con otra ingesta de la sustancia a la que hemos creado adicción.⁶

⁶ Fuente: Servicio de Drogodependencias y otras Adicciones de la provincia de La Rioja
<http://infodrogas.org/inf-drogas/ique-son-las-drogas>

2.1.3 Accidente laboral

2.1.3.1 Definición

El artículo 6 de la Ley 24.557 define accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

2.1.3.2 Clasificación De Accidentes de Trabajo, según lo establece la Superintendencia de Riesgo de Trabajo:

- **Accidentes Leves**
Aquel que provoca lesiones que permiten el traslado del accidentado por sus propios medios o a través de un medio de Transporte no especializado, sin correr peligros de agravar el cuadro. Son ejemplos de accidentes leves: desgarros musculares, contusiones, heridas leves, esguinces, cuerpos extraños en córnea o conjuntiva ocular, etc.
- **Accidentes Graves**
Aquel que produce lesiones que impiden el traslado del paciente por sus propios medios y exige el apoyo de un servicio de ambulancias para derivar al accidentado. Son ejemplos de accidentes graves: traumatismo de cráneo con pérdida del conocimiento, fracturas expuestas, quemados graves, heridas extensas y/o muy sangrantes, etc.
- **Accidente In-itinere**
Aquel que ocurre en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo y viceversa, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.
- **Accidente En La Vía Pública**
Aquel que ocurre en la Vía Pública como consecuencia de encontrarse el damnificado realizando tareas fuera del establecimiento laboral, pero relacionadas con el trabajo o encomendadas por el Empleador.

2.1.4 Bajo Rendimiento laboral, malas relaciones y ausentismo

Dentro de las consecuencias del consumo de drogas en el puesto de trabajo se encuentra que esto afecta notablemente al trabajador, a sus compañeros, su empleador, su familia y a la sociedad en general.

Partiendo por el trabajador, éste puede perder su puesto de trabajo e ingresos por motivo de suspensiones como consecuencia del consumo ante el reiterado ausentismo y bajo rendimiento. Además hay gran tendencia a conflictos interpersonales. Sus compañeros cargan con la preocupación de posibles accidentes laborales, daños físicos, conflictos de relaciones, como así también la estigmatización del trabajador adicto.

Para la familia inestabilidad económica y conflicto de relaciones internas. Por último para la sociedad representa un alto costo en materia de atención de la seguridad social, pérdida de calidad de vida y aumento de la inseguridad.⁷

2.2 Marco Referencial.

En el marco referencial se expondrá toda la documentación obtenida por distintos organismos estatales (SRT, SEDRONAR, CAPLA), internacionales (OIT), así como también gremios y empresas sobre el consumo de drogas y sus consecuencias en el ámbito laboral.

Se comenzará poniendo en conocimiento todo lo referido en el marco legal sobre el tema. Luego se volcará la estadística sobre el consumo de drogas de SEDRONAR, como así también los índices referidos a accidentes laborales provistos por la S.R.T. Por último se detallará cómo accionan las empresas y sindicatos ante este flagelo

⁷ Buitrago D, Osorio M. *Perfil ocupacional del farmacodependiente*. En: *Departamento de Toxicología*. HUSVP. Compendio de farmacodependencia y alcoholismo. Medellín. 1994

2.2.1 Ley 23737 – Tenencia y tráfico de estupefaciente.

El objetivo de esta ley es regular por medio de multas y con reclusión todo lo referido a la tenencia y tráfico de estupefacientes.

Esta ley determina en su artículo 14 lo siguiente: *“Será reprimido con prisión de uno a seis años y multa de ciento doce mil quinientos a dos millones doscientos cincuenta mil australes el que tuviere en su poder estupefacientes.*

La pena será de un mes a dos años de prisión cuando, por su escasa cantidad y demás circunstancias, surgiere inequívocamente que la tenencia es para uso personal.”

Ante el caso Arriola de febrero de 2006 cuando fueron detenidos tres vendedores de drogas y cinco jóvenes con cigarrillos de marihuana en sus bolsillos, comenzó la polémica por la aplicación del artículo 14, ya que las cantidades que se encontraron en poder de los jóvenes era mínima, que oscilaban entre 0,16 gramos y 1,1 gramos de esa sustancia.

Este caso fue elevado a la Corte Suprema de Justicia, debido a que la defensa establecía que se estaba violando el artículo 19 de la Constitución Nacional en la medida en que invade la esfera de la libertad personal. Por tal motivo, la Corte Suprema declara la inconstitucionalidad de esa disposición el 26 de agosto de 2009, en cuanto incrimina la tenencia de estupefacientes para uso personal que se realice en condiciones tales que no traigan aparejado un peligro concreto o un daño a terceros o a bienes de terceros. Dejando en libertad a los cinco jóvenes acusados. Este fallo estableció un antecedente para los casos posteriores sobre el consumo personal.⁸

⁸ Fuente: Fallo - Arriola, Sebastián y otros s/ causa n° 9080
<http://www.csjn.gov.ar/documentos/verdoc.jsp?ID=36190>

2.2.2 OIT

La gravedad de los consumos de alcohol y drogas en el medio laboral es reconocida por la Organización Internacional del Trabajo desde hace tiempo. Considera que es un problema que concierne a un número elevado de trabajadores. La seguridad profesional y la productividad pueden verse afectados de forma adversa por empleados bajo el influjo del alcohol o las drogas. Es un problema que no solo afecta al consumidor y su familia, sino que también al ambiente laboral y la eficacia de una empresa. (OIT, 1988,1994,1998).

De acuerdo a estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo, se estableció que entre el 20% y 25% de los accidentes laborales que se producen anualmente en el nivel mundial están relacionados con el consumo de drogas y alcohol. Entre los consumidores el ausentismo es de dos a tres veces mayor que el resto de los trabajadores y la productividad disminuye un 30% en este grupo de adictos. Las bajas por enfermedad de estos trabajadores dependientes del alcohol u otras drogas tiene un coste 3 veces mayor a las del resto de los empleados, a la vez que esas mismas personas perciben también indemnizaciones por un importe 5 veces mayor que el resto de sus compañeros.⁹

El consumo de alcohol y otras drogas afecta negativamente a la productividad, ocasionando importantes perjuicios a empresarios y trabajadores por ausentismo, desajustes laborales, incapacidades laborales, rotación del personal, reducción del rendimiento laboral y mala calidad del trabajo.¹⁰

⁹ ILO Home (International Labour Organization). Drug and alcohol abuse, an important workplace issue. www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/impiss.htm
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../---ro.../wcms_bai_pub_118.pdf

¹⁰ Howland J. Almeida A, Rohsenow D, Minsky S, Greece J. How Safe are Federal Regulations on Occupational Alcohol Use? Journal Public Health Policy 2006.

2.2.3 Centro Argentino de Prevención Laboral en Adicciones (CAPLA)

CAPLA es una organización sin fines de lucro de ámbito nacional integrada por ciudadanos y profesionales con experiencias en el ámbito laboral ocupados y preocupados por la problemática de las adicciones en los escenarios del trabajo.

Esta organización ofrece programas de formación y prevención, diseño de cursos, líneas de investigación en sus distintos ámbitos, nacional, provincial y municipal en cooperación y consultoría. Promueven el desarrollo de actividades científicas relacionadas con la temática de las adicciones en los lugares de trabajo y sus consecuencias familiares y sociales. Además fomentan y facilitan la relación entre científicos dedicados al estudio e investigación de los problemas derivados del abuso de las sustancias tóxicas en los lugares de trabajo.

Según un estudio realizado por el CAPLA, el 30% de las víctimas de accidentes laborales están relacionadas al consumo de alcohol u otras drogas. Los consumidores de estas sustancias registran entre el doble y el triple de ausentismo laboral que el resto de los empleados. Entre el 15% y el 40% de los expedientes disciplinarios, en el ámbito laboral, tienen relación con el consumo de drogas.¹¹

El estudio nacional sobre consumo de sustancias psicoactivas en la población del 2004, estableció que la población entre 16 a 65 años tiene una prevalencia del consumo de alcohol del 72.60%, alrededor del 23% dijo haber consumido marihuana y similar porcentaje declaró consumo de sedantes sin prescripción médica. Es de suma importancia dejar establecido que este rango de edad pertenece a la población económicamente activa (PEA).¹²

¹¹ Fuente: http://trabajosindrogas.blogspot.com.ar/2009/06/capla-centro-argentino-de-prevencion_28.html

¹² Fuente: <http://www.trabajosindrogas.com.ar/>

Según la investigación realizada por Valeria Shapira de la redacción del Diario La Nación realizada en el 2011 pudo establecer lo siguiente:

- En 1990 uno de cada 100 candidatos a ingresar a una empresa era adicto. En la actualidad este porcentaje se incrementó a 2.5 candidatos; este valor fue validado por el especialista en toxicología Dr. Roberto Cianis, único Medical Review Officer de la Argentina.
- La OIT determinó que entre el 20% o 25% de los 250 millones de accidentes laborales a nivel mundial se producen por el consumo de drogas y alcohol. Entre este grupo de consumidores el ausentismo es de dos a tres veces mayor que el resto de los trabajadores, y la productividad disminuye un 30%.
- La Universidad del Salvador pudo determinar en una investigación realizada en el año 2000, sobre una muestra de 8000 personas entre 18 y 40 años, que el 13.11% de la PEA ha estado o está en contacto con drogas ilegales o psicofármacos no recetados por médicos. El abuso de alcohol llega al 8.4% de la PEA.¹³
- Según el senador nacional Marcelo Guinle, que presentó un proyecto para crear una Ley de Prevención y Tratamiento de las Adicciones en el Ámbito Laboral con el objeto de prevenir, brindar asistencia y posibilitar la rehabilitación y reinserción de los trabajadores con problemas relacionados con el consumo de alcohol y las adicciones a las drogas, determinó que el 70% de los consumidores de alcohol y drogas tienen empleo. Esta población tiene entre 3 o 4 veces más ausentismo que el resto, 4 veces más cantidad de accidentes laborales, alrededor de 15 veces más llegadas tarde, 5 veces más sanciones disciplinarias y 30 % menos rendimiento laboral.¹²

Ante todos estos datos y frente a la problemática, el CAPLA considera que un programa de prevención y atención a las drogas es de suma importancia en las organizaciones, estableciendo que no se requiere de un alto costo para la empresa, si se aprovechan los recursos existentes y que de producirse un costo, éste se contrapone

¹³ Fuente: http://www.carpediemct.com.ar/espanol/datos_estadisticos

contra las pérdidas que genera dicha problemática generando a la empresa mayor competitividad.

2.2.4 Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (SEDRONAR).

La SEDRONAR es el organismo dependiente del Estado, responsable de coordinar las políticas nacionales de lucha contra las adicciones. Como órgano especializado en la prevención y asistencia en el uso indebido de drogas, sus áreas programáticas tienen como objetivo asegurar la presencia del Estado en las regiones más vulnerables de Argentina, garantizando el desarrollo de redes preventivo-asistenciales integrales articuladas intergubernamentalmente.

Frente al consumo problemático de drogas es tarea de esta Secretaría reconstruir el entramado social a partir de la consideración del adicto como un sujeto activo de derecho, con capacidad de crecer, soñar y proyectar. Comprendiendo que es necesario no criminalizar al consumidor sino promover espacios de integración que le ofrezcan otras opciones de vida y la posibilidad de ser incluido socialmente. Para dicho objetivo consideran a la cultura, el trabajo y el deporte como articuladores que permiten construir sentido de pertenencia y fomentar la inclusión.

Este organismo ha realizado varias investigaciones y estudios que determinan principalmente la estadística sobre todo lo referido a la droga, el área que las realizan se denomina Observatorio Argentino de drogas.

2.2.4.1 Observatorio Argentino de drogas

El Observatorio Argentino de Drogas (OAD) tiene como objetivo analizar y sistematizar datos estadísticos relacionados con el consumo problemático de sustancias

psicoactivas en el territorio nacional, así como diseñar líneas de investigación que contribuyan al desarrollo de políticas públicas vinculadas con dicha temática. Con el propósito de aportar información rigurosa, útil y de calidad para la producción de políticas públicas, las líneas de acción del OAD se orientan a caracterizar los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas en los diferentes territorios, provincias y regiones a fin de construir un mapa en donde sea posible identificar "zonas críticas" en el territorio nacional y desarrollar, en consecuencia, las respuestas político-institucionales más adecuadas a esas realidades.

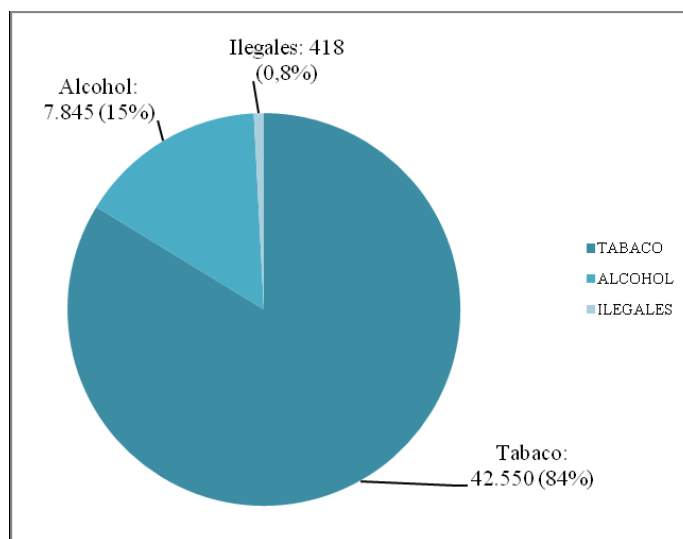
Otro objetivo del OAD es fortalecer y/o promover la creación de los Observatorios Provinciales para la producción federal de información y de datos vinculados a la temática. En este sentido, las investigaciones en curso promueven la participación de las jurisdicciones provinciales y de otros organismos afines con el propósito de conformar un proyecto plural, interdisciplinario y federal para la producción de estudios e informes ideados para una comprensión compleja e integral de la problemática del consumo de sustancias psicoactivas en todo el país.

De esta manera, nuestros estudios articulan el análisis micro y macro social como así también el diseño de diferentes metodologías que aporten perspectivas complementarias sobre las múltiples dimensiones de los consumos problemáticos de sustancias. Así, se desarrollan las siguientes áreas de investigación:

- Estudios Nacionales sobre magnitud y tipos de consumo de sustancias psicoactivas en población general e 16-65 años (PEA) y en estudiantes de escuelas de nivel medio.
- Estudios de morbi-mortalidad asociada al consumo de sustancias psicoactivas.
- Epidemiología Comunitaria. Estudios locales orientados a analizar los consumos problemáticos, las trayectorias terapéuticas y el acceso a los recursos socio-sanitarios a nivel barrial y/o municipal.
- Estudios sobre consumo de sustancias psicoactivas en población privada de libertad.

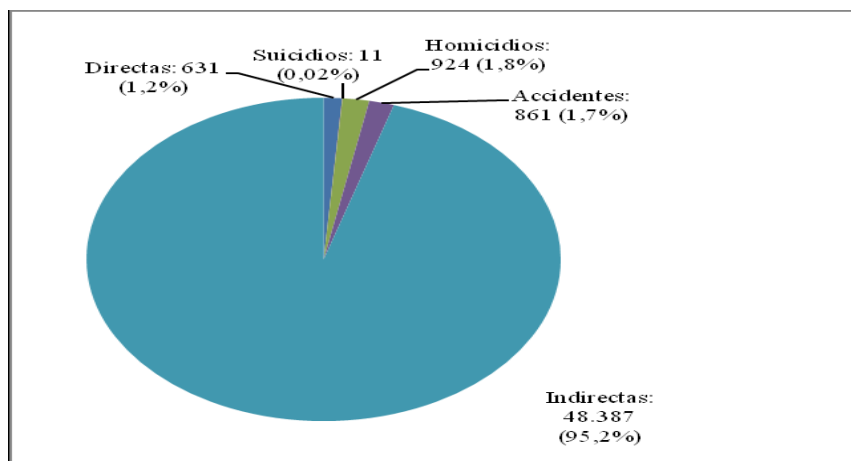
- Estudios de respuestas socio-sanitarias al consumo problemático de sustancias. Sistematización de experiencias de abordajes comunitarios y trabajo en redes. Análisis, monitoreo y evaluación de dispositivos preventivo-asistenciales.
- Estudios específicos

2.2.4.1.1 Mortalidad relacionada al consumo de drogas – 2010



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas vitales de la DEIS/Ministerio de Salud de la Nación.

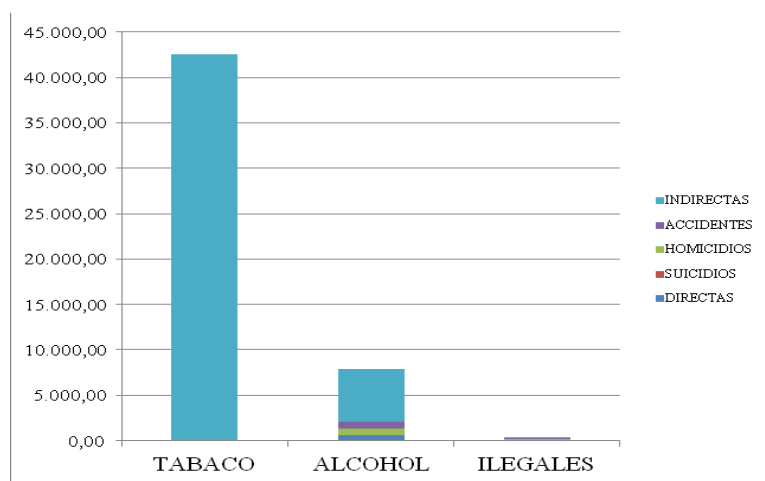
Gráfico 1. Defunciones relacionadas al consumo de drogas según sustancias. Total país, Argentina 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas vitales de la DEIS/Ministerio de Salud de la Nación. 98

Gráfico 2

Gráfico 2. Defunciones relacionadas al consumo de drogas según causas. Total país, Argentina 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas vitales de la DEIS/Ministerio de Salud de la Nación.

Gráfico 3. Defunciones relacionadas al consumo de drogas según sustancias y causas. Total país, Argentina 2010.

2.2.4.1.2 El uso indebido de drogas y la consulta de emergencias médicas

A continuación se detallarán los resultados obtenidos de una investigación a 13.328 pacientes relacionando las entradas de emergencias a hospitales con el consumo de drogas.

Tabla 1. Cantidad de pacientes encuestados según situación laboral. Total país, 2012

| Situación Laboral | Cantidad de pacientes | % |
|---------------------------|-----------------------|--------------|
| Trabaja a tiempo completo | 4.216 | 32,4 |
| Trabaja a tiempo parcial | 1.903 | 14,6 |
| Trabaja esporádicamente | 669 | 5,1 |
| Está desempleado | 762 | 5,9 |
| Estudiante | 1.459 | 11,2 |
| No trabaja | 1.365 | 10,5 |
| Ama de casa | 1.377 | 10,6 |
| Jubilado o pensionado | 1.232 | 9,5 |
| Rentista | 26 | 0,2 |
| Total* | 13.009 | 100,0 |

*319 casos sin datos

Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

Un poco más de la mitad (52,1%) de los pacientes está trabajando, de los cuales y, de estos, la mayoría lo hace a tiempo completo. Un 5,9% está desocupado y los demás pacientes son inactivos económicamente, es decir, son amas de casa, estudiantes, rentistas, jubilados o personas que no trabajan y tampoco buscan empleo.

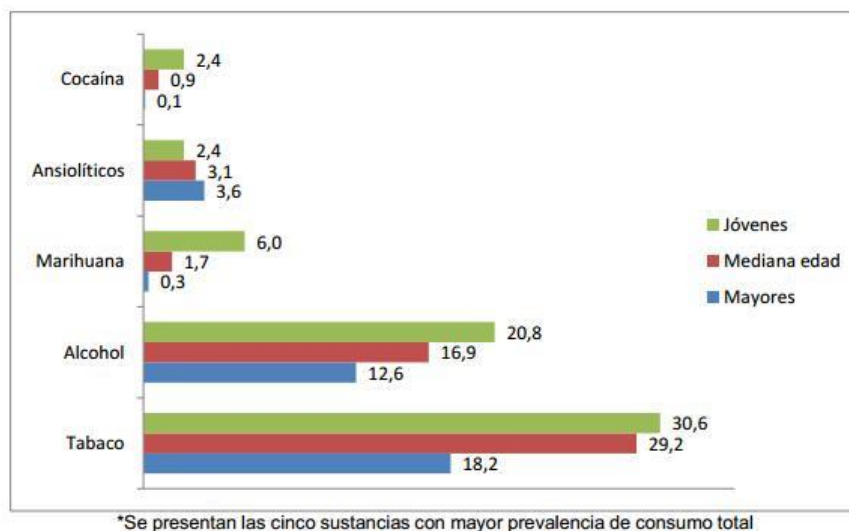
Tabla 2. Cantidad de pacientes encuestados según ocupación (Base: total de ocupados). Total país, 2012

| Ocupación | Cantidad de pacientes | % |
|--|-----------------------|--------------|
| Altos Directivos | 137 | 2,1 |
| Profesionales / empresarios | 174 | 2,7 |
| Técnicos / comerciantes | 247 | 3,9 |
| Trabajadores administrativos | 1.456 | 22,8 |
| Pequeños Comerciantes | 393 | 6,1 |
| Artesanos / Trabajadores independientes con oficio | 491 | 7,7 |
| Operarios / obreros calificados | 1.539 | 24,0 |
| Peones / aprendices | 803 | 12,5 |
| Servicio doméstico / Vendedores ambulantes | 914 | 14,3 |
| Personal subalterno de las fuerzas de seguridad | 127 | 2,0 |
| Planes / subsidios de desempleo | 120 | 1,9 |
| Total* | 6.401 | 100,0 |

*387 casos sin datos

Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

Un 26,8% se dedica a tareas sin calificación (peones, servicio doméstico y vendedores ambulantes), un 22,8% a trabajos administrativos, y 31,7% realizan tareas de calificación operativa (obreros, artesanos o trabajadores independientes). Por su parte, mientras un 1,9% recibe algún subsidio por desempleo, un 6,5% son profesionales y/o técnicos y solo un 2,1% tienen tareas de alta dirección.



Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

Gráfico 4. Prevalencia* de consumo de sustancias psicoactivas en las últimas 6 horas anteriores al ingreso según ciclo vital. Total país, 2012

Se han definido tres grupos de edades: los jóvenes son aquellas personas entre 12 y 30 años; la mediana edad está representada por quienes tienen entre 31 y 50 años; y los mayores, por quienes tienen más de 51 años de edad. Se puede observar que las dos sustancias más consumidas (tabaco y alcohol) se presentan con mayor fuerza en las personas jóvenes y de mediana edad. En cuanto al consumo de marihuana y cocaína, puede notarse una preferencia de los jóvenes, mientras que las personas de mediana edad y los mayores consumen ansiolíticos, sedantes o tranquilizantes en una proporción levemente mayor.

Tabla 3. Prevalencia de consumo de sustancias psicoactivas en las últimas 6 horas anteriores al ingreso. Total país, 2012

| Sustancias Psicoactivas | Cantidad de pacientes | Prevalencia reciente+ |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Tabaco | 3.645 | 27,4 |
| Alcohol | 2.375 | 17,8 |
| Ansiolíticos, sedantes y tranquilizantes | 384 | 2,9 |
| Marihuana | 457 | 3,4 |
| Antidepresivos | 66 | 0,5 |
| Cocaína | 196 | 1,5 |
| Anticolinérgicos | 16 | 0,1 |
| Hipnóticos | 28 | 0,2 |
| Solventes o inhalables | 43 | 0,3 |
| Pasta base – Paco | 105 | 0,8 |
| Estimulantes | 15 | 0,1 |
| Anfetaminas | 7 | 0,1 |
| Alucinógenos | 20 | 0,2 |
| Éxtasis | 4 | 0,0 |
| Opio o morfina | 7 | 0,1 |
| Cristales (Metanfetaminas) | 4 | 0,0 |
| Heroína | 6 | 0,0 |
| Crack | 4 | 0,0 |
| Ketamina | 2 | 0,0 |
| Otras drogas | 109 | 0,8 |

+Prevalencia reciente: porcentaje de pacientes con consumo de cada una de las sustancias sobre el total de pacientes encuestados.

Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

La sustancia de mayor consumo en las últimas 6 horas anteriores a la consulta es tabaco, consumida por el 27,4% de los pacientes atendidos. Luego se presenta alcohol, consumido por un 17,8%; seguido por marihuana con el 3,4%, luego los ansiolíticos, sedantes y tranquilizantes con el 2,9% y cocaína con el 1,5% de los pacientes.

Tabla 4. Cantidad de pacientes encuestados según motivo de ingreso a la guardia. Total país, 2012

| Motivo de ingreso | Cantidad de pacientes | % |
|--------------------------|------------------------------|--------------|
| Accidente de tránsito | 1.777 | 13,8 |
| Accidente de trabajo | 421 | 3,3 |
| Accidente común o casero | 1.787 | 13,9 |
| Situación de violencia | 688 | 5,4 |
| Intento de suicidio | 123 | 1,0 |
| Sobredosis | 191 | 1,5 |
| Síndrome de abstinencia | 29 | 0,2 |
| Motivo médico general | 7.822 | 60,9 |
| Total* | 12.838 | 100,0 |

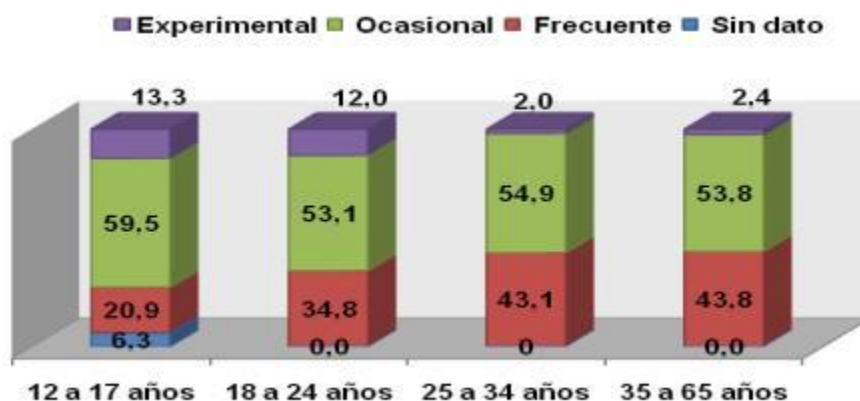
*490 casos sin datos

Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

La mayoría de los pacientes (60,9%) ingresó a la sala de emergencia por motivos médicos generales (enfermedades en general), el 31% lo hizo por accidentes (de tránsito, de trabajo o común o casero), 5,4% de los pacientes ingresaron por situaciones de violencia, y un 1,5% por motivos relacionados a sobredosis.

2.2.4.1.3 Intensidad de consumo e indicadores de dependencia de drogas ilícitas

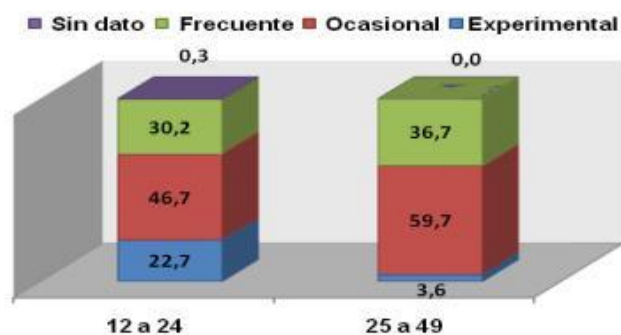
Se presentan los datos que indican la intensidad de consumo de marihuana y cocaína, medido en la población que consumió cada una de las sustancias en el año 2010. La intensidad de consumo observada a partir de la frecuencia de uso puede clasificarse en consumo experimental o de una sola vez, ocasional, si lo hizo algunas veces durante los últimos 12 meses o algunas veces mensualmente y consumo frecuente, si es un consumo semanal, ya sea de varias veces en la semana o diariamente.



Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

Gráfico 5. Modalidad de consumo de marihuana según grupos de edad entre consumidores de últimos 12 meses. Población de 12 a 65 años. Argentina 2010.

Entre los adolescentes, casi un 21% tiene uso frecuente. Esta modalidad de uso es más característica de la población de 25 años y más, superando el 43%. En tanto, en todos los grupos de edad predomina el consumo experimental y con más peso entre los más jóvenes (13,3%).



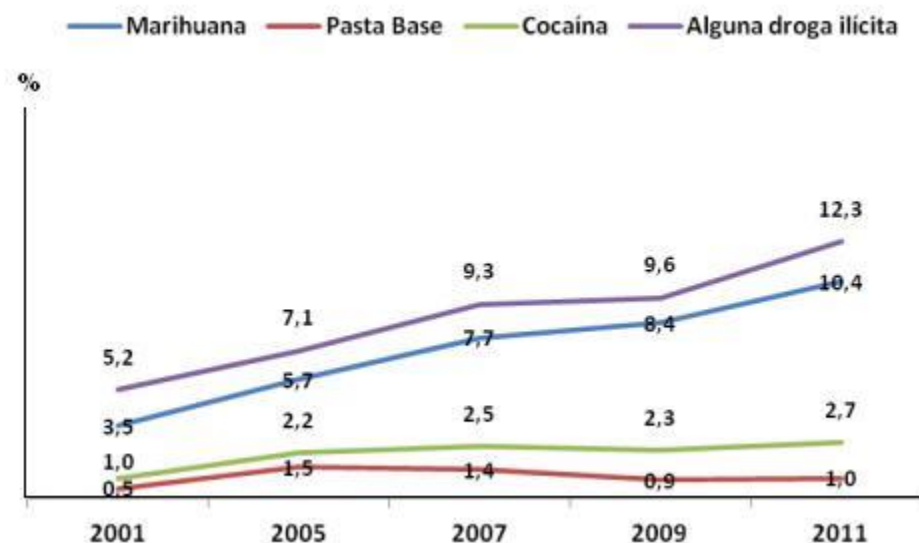
Fuente: S.E.D.R.O.N.A.R

Gráfico 6. Modalidad de consumo de cocaína según grupos de edad (12 a 49 años) entre consumidores de últimos 12 meses. Población de 12 a 65 años. Argentina 2010.

Entre los jóvenes de 12 a 24 años el uso es experimental en un 22,7% y el 30,2% de este grupo consume frecuentemente. Entre los adultos de 25 a 49 años el consumo ocasional se aproxima al 60%. En tanto que el consumo frecuente pasa el 36% y apenas el 3,6% consumió en forma experimental durante el último año.

2.2.4.1.4 Evolución del consumo en Argentina

Se presentará un gráfico que refleja el aumento de consumo en Argentina.



Fuente: Observatorio Argentino de Drogas del SEDRONAR. Año 2012.

Gráfico 7. Prevalencia de año de drogas ilícitas. Estudiantes de Nivel Medio. Argentina 2001, 2005, 2007, 2009 y 2011.

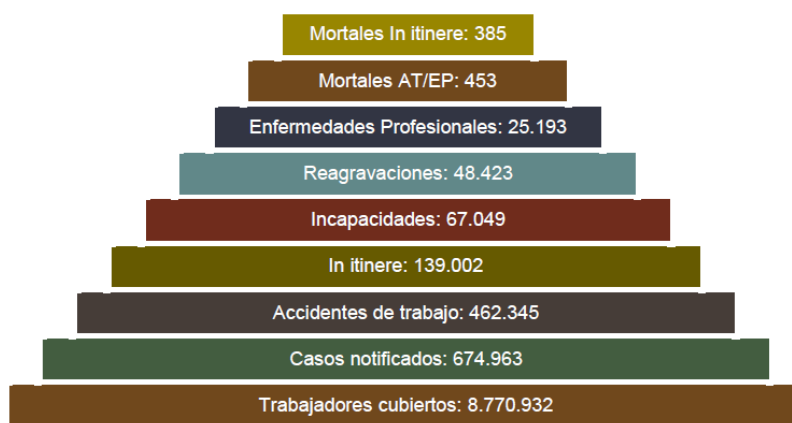
El consumo reciente de drogas ilícitas en los estudiantes secundarios de todo el país presenta una tendencia creciente desde el 2001 al 2011, pero en los últimos dos años puede considerarse cierta estabilización para el consumo de pasta base y cocaína. El incremento en el consumo de marihuana se confirma hacia el 2011

El consumo de marihuana presenta una tendencia claramente creciente desde el 2001 en ambos sexos pero los varones duplican el consumo de las mujeres. El mayor consumo en varones también se confirma en toda la década para cocaína y pasta base.

2.2.5 SRT

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es un organismo que depende de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, en la regularización del empleo y en el combate al Trabajo no Registrado.

En el año 2013 la SRT realizó un informe de accidentabilidad laboral a una población de 8.770.932 trabajadores cubiertos y se notificaron 674.963 casos al Registro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. A continuación se expondrán algunos resultados.



Fuente: S.R.T

Gráfico 8. Indicadores de accidentabilidad laboral seleccionados. Año 2013

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (AT/EP) -excluidos los accidentes in itinere y los reingresos- alcanzaron las 487.538 notificaciones, de las cuales 440.685 casos ocasionaron días con baja laboral.

El total de trabajadores fallecidos durante este período alcanzó a 838 trabajadores: 14% menos de casos mortales que el año anterior. El 54% (453 casos) fue en ocasión del trabajo, mientras que el 46% restante (385 casos) fueron accidentes in itinere o de trayecto.

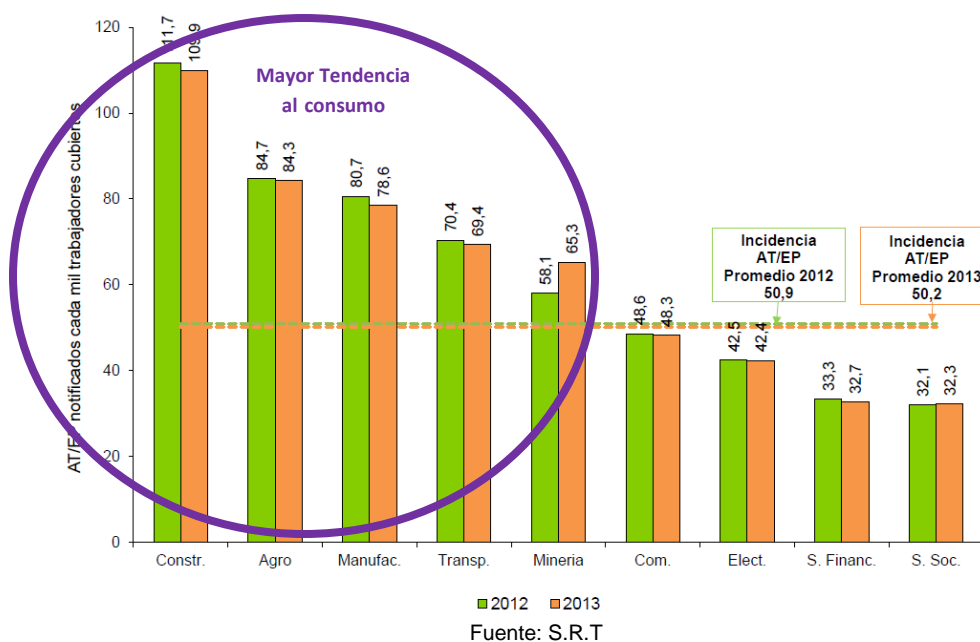


Gráfico 9. Índice de incidencia de AT/EP según sector económico. Año 2012-2013

Cuando se analiza la accidentabilidad laboral por sector de actividad económica, se observa que -excepto en “Minería” que aumenta la incidencia respecto del año anterior pasando de 58 a 65 AT/EP cada mil trabajadores cubiertos-, se muestra una caída leve pero generalizada de la accidentabilidad laboral.

La "Construcción" (110 AT/EP cada mil cubiertos) sigue siendo la actividad más riesgosa, y en el 2013 disminuye su siniestralidad en un 2%.

Manteniendo la tendencia de años anteriores, el "Agro" (84%) y las "Industrias manufactureras" (79%), se ubican por su accidentabilidad en segundo y tercer lugar, con descensos del 0,5% y el 2,6%, respectivamente. "Servicios sociales" vuelve a ubicarse como la actividad con menor incidencia de AT/EP y prácticamente mantiene la accidentabilidad del año anterior, al igual que el "Sector financiero" (32,1%) y "Electricidad" (42,4%).

Se logra observar a través de los gráficos que las actividades de mayor índice de accidentes laborales son la construcción, agropecuaria, manufacturera, transportes, y minería. Este fenómeno puede relacionarse con el gran consumo de drogas y alcohol en empresas y gremios que se desarrollarán más adelante en este trabajo de investigación.

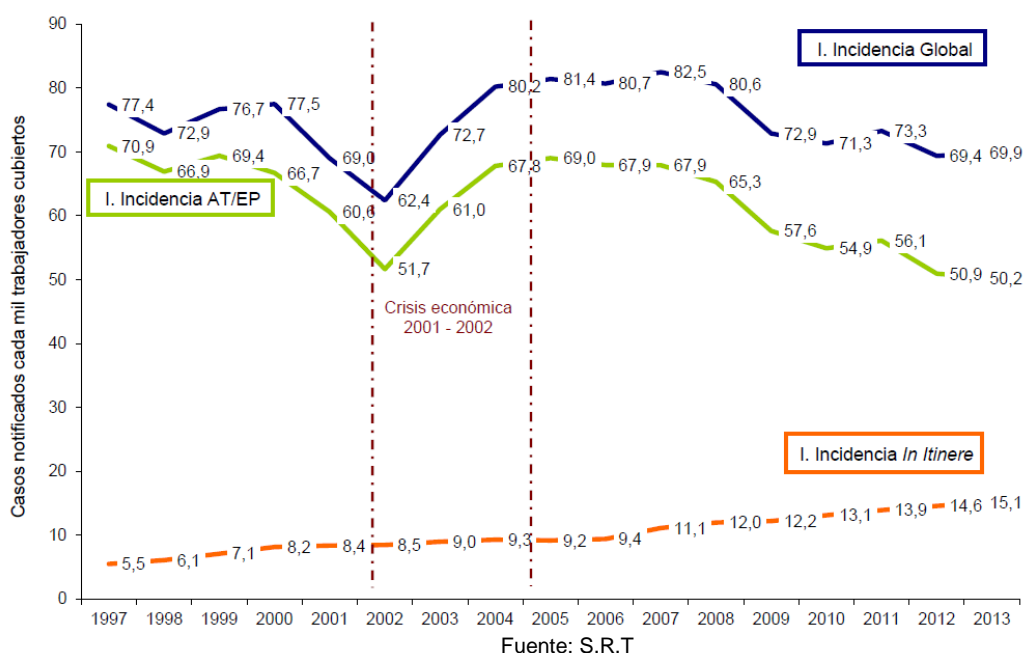


Gráfico 10. Evolución de los índices de incidencia global. AT/EP e In Itinere. Periodo 1997-2013.

Se observa un crecimiento constante de los accidentes In Itinere, aumentando un 175% desde 1997 a 2013; mientras que sucede lo contrario en los AT/EP, disminuyendo un 29% en el mismo periodo.

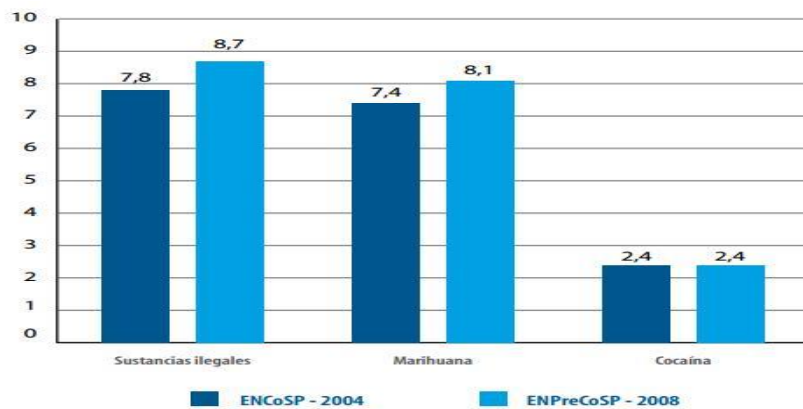
Existe un elevado crecimiento en la crisis económica del 2001-2002 de los AT/EP, siendo dicho porcentaje de aumento un 31%.

2.2.4 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

La Encuesta sobre Prevalencia de Consumo de Sustancias Psicotrópicas¹⁴ (ENPreCoSP), realizada por el INDEC en 2008, relevó 51.000 hogares de todo el país tomando la población de entre 16 y 65 años de edad, reconocida como la población económicamente activa (PEA).

A pesar de que se carece de cifras estadísticas que registren específicamente la situación en el mundo laboral, esa encuesta proporcionó datos que permiten evaluar el consumo en ese sector. Los mayores consumos se dieron en varones de 16 a 49 años. De este modo, el mundo laboral posee una población que coincide con la franja de consumo más alta. (CoPreAd, 2008).

¹⁴ Una **sustancia psicotrópica o psicótropo** es un agente químico que actúa sobre el sistema nervioso central ocasionando cambios temporales en la percepción, el ánimo, el estado de conciencia y el comportamiento.



Fuente: Estudio Nacional sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas 2004 (ENCoSP - 2004) y Encuesta Nacional sobre Prevalencias de Consumo de Sustancias Psicoactivas 2008 (ENPreCoSP - 2008). INDEC

Gráfico 11. Prevalencias de vida de consumo de sustancias ilegales, marihuana y cocaína de la población de 16 a 65 años. Total para localidades de 100 mil y más habitantes

El gráfico detallado con anterioridad demuestra un aumento del consumo de sustancias ilegales de 7,8 personas de cada 10 en 2004, a 8,7 en 2008. En el caso de la marihuana un aumento de 7,4 en 2005 a 8,1 en 2008; y en la cocaína el número de personas se mantiene en 2,4.

El MTEySS entiende como prioritario mantener en niveles adecuados la salud física, mental y social de los trabajadores, y junto con las organizaciones sindicales y las entidades empresarias se encuentra trabajando en materia de dar un tratamiento al problema de la droga. A tal fin, desde el año 2008 ha suscrito diversos convenios; ha realizado actividades de promoción para instalar el tema en el ámbito de la negociación colectiva y ha creado una Coordinación especialmente dedicada a esta temática. (CoPreAd, 2008).

El MTEySS establece como necesario contar con programas elaborados sobre prevención del consumo de sustancias psicotrópicas y drogas. Es por ello que determina qué debe contener un programa de prevención efectivo:

- Un Acuerdo Previo, sólido, entre los actores del mundo laboral (Empresa, Sindicato y el Ministerio de Trabajo).
- En la Empresa debe incluir a sus máximos directivos, ejecutivos, jefes y supervisores.
- En la Organización Sindical abarcar a los dirigentes y trabajadores.
- Pautas adecuadas a la realidad de cada empresa u organización que deben ser elaboradas en un plan de relevamiento interno que permita conocer sus particularidades.

Para llevar a cabo un programa de prevención eficaz será de extrema importancia cumplir con las siguientes actividades:

- ✓ Concientizar sobre riesgos laborales, familiares y personales que pueden generar las drogas.
- ✓ Preparar para enfrentar situaciones críticas a delegados sindicales y representantes de la empresa.
- ✓ Trabajar para resistir mejor la oferta de alcohol y drogas.
- ✓ Informar sobre lugares de atención y contención y tratamiento.
- ✓ Desarrollar hábitos de vida saludables en el lugar de trabajo.

La Coordinación de Políticas de Prevención de Adicciones y del Consumo de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con Impacto en el Mundo del Trabajo (CoPreAd) sostiene que los sindicatos y sus representantes gremiales deben tomar un rol activo en el tratamiento de esta temática. El potencial de los delegados reside en el conocimiento directo de la problemática de los trabajadores y en la mediación de su tarea con el sector patronal.

Los sindicatos cuentan con importantes obras sociales cuyos servicios médicos deberían estar familiarizados con este problema y preparados para ayudar a los afiliados cuando muestran su decisión de superar problemas de adicción

El sindicato debe ocuparse de tomar contacto con el trabajador para conocer sus necesidades y saber si recibe lo necesario para tratar su padecimiento. A tal fin es recomendable que el sindicato lleve un registro de:

- Cuántos trabajadores han solicitado tratamiento por consumo de sustancias
- Cuáles son las sustancias consumidas denunciadas.
- Cuántos de esos trabajadores han recibido atención médico-psicológica en su lugar de trabajo
- Cuál es la duración recomendada por los servicios médicos para cada tratamiento
- Cuántas altas por recuperación se han obtenido
- Cuántos abandonos de tratamiento hubo
- Cuántas reincidencias se han detectado
- Cuántos despidos se verifican en medio de los tratamientos

2.2.5 Empresas y Sindicatos

Como se ha especificado anteriormente, el consumo de drogas en los trabajadores es un problema del cual no quedan exentas las empresas. Actualmente hay un gran vacío legal al respecto del consumo, el trabajo y cómo impacta a la empresa. A continuación se reflejará la situación actual en Argentina respecto al tema y el rol protagónico del sindicato. El Ministerio de Trabajo resaltó como suma importancia el trabajo en conjunto tanto de las empresas y sindicatos ante esta problemática.

Debido a que en la Argentina no hay un marco legal que respalde a las empresas ante el consumo de drogas de sus empleados, las organizaciones responden a esta

problemática mediante la sanción de políticas empresariales de prevención y control. Asimismo los gremios de las diferentes actividades no están ajenos a este tema y efectúan acciones de prevención y control junto a las organizaciones. (González, 2009).

Para establecer este tipo de normas es necesario tener el aval del CEO de la organización, fundamentando que este problema no solo trae consecuencias a nivel operativo, de rendimiento, personal del individuo sino que también compromete la seguridad de terceros. Tanto operarios propios como contratistas tienen que cumplir con la política porque si la firmó el CEO nadie está exento. Además es importante la difusión, la capacitación y las charlas informativas a todo el personal antes de su implementación. (González, 2009). Es de suma importancia al establecer estas políticas que el objetivo no es desvincular al empleado adicto, sino ayudarlo a superar la misma.

Es el caso de Tenaris que realiza controles de cocaína, marihuana y alcohol a postulantes, accidentados, empleados propios y contratistas para individuos menores de 40 años, ya que son considerados como la población de mayor riesgo. En 2010 se hicieron 449 determinaciones de alcohol de las cuales 3 dieron positivas. De los 92 accidentes que hubo en general, solo dos fueron bajo el efecto de alcohol. En lo que respecta a estudios de droga se tomaron 3005 muestras en total. La cifra alarmante se encontró entre los postulantes ya que de los 1500 pre ingresos, 72 dieron positivos, siendo en su mayoría jóvenes de 20 a 23 años, hijos de operarios y jefes. (González, 2009).

Petrobras por otro lado, hasta ahora solo realiza análisis a quienes esperan conseguir el trabajo pero planean llevar los controles a la planta operativa. (González, 2009).

2.2.5.1 Políticas empresariales

Las políticas empresariales referidas a mejorar la situación de los trabajadores en relación con el consumo de drogas deben promover cambios de estilo de vida, e incluso de cultura de la salud dentro de la empresa. Para llevar a cabo un eficiente programa de prevención es necesario conocer las actitudes y conductas de los trabajadores hacia los consumos, antes de definir los objetivos de carácter preventivo y asistencial. (Salvador Llivina, Suelves, del Pozo Iribarria, 2003).

Al llevar a cabo las políticas resulta importante la detección precoz de los síntomas que puede generar el consumo de drogas y alcohol, como por ejemplo:

- Accidentabilidad reiterada
- Consultas frecuentes por problemas de salud inespecíficos
- Problemas gastrointestinales
- Somnolencia
- Movimientos inestables o temblores
- Pupilas dilatadas o contraídas
- Ojos enrojecidos
- Agresividad, irritabilidad o intolerancia crecientes
- Cambios bruscos del humor
- Comportamientos violentos
- Desconfianza excesiva hacia los demás
- Deterioro de la higiene personal y del vestir
- Hurtos
- Problemas familiares
- Problemas financieros
- Petición frecuente de dinero a los compañeros de trabajo
- Ausentismo
- Retrasos en el inicio del horario laboral y salidas anticipadas
- Trabajo de inferior calidad, o errores en el trabajo

Para lograr la efectividad de las políticas de drogas en la empresa es importante que éstas garanticen que su objetivo no es perseguir a los adictos, sino contribuir a

mejorar las condiciones de salud y seguridad en la empresa. El hecho de que la embriaguez y el consumo de drogas sea motivo de sanción o despido para los colaboradores puede dificultar el cumplimiento de los objetivos. En lugar de tomar una posición punitiva y sancionadora, la empresa debe contribuir a prevenir precozmente o mejorar situaciones problemáticas en relación con las drogas. (Salvador Llivina, Suelves, del Pozo Irribarria, 2003).

2.2.5.2 Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa:

El secretario general del Sindicato, Guillermo Pereyra, tiene en claro la problemática que genera el consumo de alcohol y drogas en la industria de los hidrocarburos. Cuatro de cada diez aspirantes a ingresar a una petrolera no pasa los análisis preocupacionales por consumo de sustancias prohibidas. Dicho problema preocupa a las empresas, las cuales, instrumentaron medidas más estrictas frente a esta situación. Desde hace un tiempo los trabajadores son sometidos a controles sorpresa en los yacimientos. Se los define como "sistemas de monitoreo", basados en "chequeos sistemáticos y aleatorios". (Aringoli, 2014).

Inicialmente no hay sanciones para un trabajador al que el control de alcoholemia le da positivo. A través del sindicato y en algunos casos desde las mismas empresas se ingresa al operario a un programa de prevención y concientización sobre los efectos del alcohol y las drogas en la salud de las personas. En los casos de reincidencia, las medidas son otras e incluyen sanciones más severas. (Aringoli, 2014).

Desde el Sindicato de Petroleros también reconocen el problema y, además de agilizar los tiempos de la obra social para implementar programas de tratamiento y recuperación, desde el Instituto de Formación y Empleo, a cargo de la ex delegada regional del Ministerio de Trabajo, María Maldonado, incorporaron módulos de prevención en el consumo de drogas y adicciones. (Aringoli, 2014).

Los actores involucrados coinciden en señalar dos situaciones para el abuso de alcohol y drogas. Por una lado las opciones de entretenimiento y esparcimiento después de la jornada de trabajo. Pero, por otro, también preocupa el consumo durante el horario laboral. En ambos casos hay incidencias directas sobre la salud de los trabajadores, pero a las empresas les genera una preocupación extra el alto riesgo de accidentes y los desenlaces que, por las pesadas maniobras, puedan llegar a ser fatales. (Aringoli, 2014).

Por el momento no hay controles sobre uso de drogas yacimiento adentro. Si bien se espera que comiencen a implementarse en un plazo no muy lejano, algunas empresas como YPF cuentan con programas de rehabilitación donde intentan cuidar la confidencialidad del enfermo. (Aringoli, 2014).

También el sindicato tiene planes similares a través de la obra social y planifica abrir un centro de rehabilitación en lo que será la nueva ciudad sanitaria proyectada en la capital neuquina. (Aringoli, 2014).

2.2.5.3 CGT – Confederación General del Trabajo

La C.G.T o Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) es la central sindical histórica de Argentina. Fundada en 1930 como consecuencia de un acuerdo entre socialistas, sindicalistas e independientes para generar una central sindical unitaria y plural, tuvo mayoría socialista hasta 1945 y peronista desde entonces.

En la década del 30 Argentina comenzó a desarrollar una considerable estructura industrial. En ese contexto la CGT se convirtió en una amplia organización de masas construida sobre la base de poderosos sindicatos de rama, y se presentó como central única frente a la cada vez más reducida presencia de la central anarquista, la FORA del V Congreso que terminó diluyéndose en el curso de esa década. Por entonces la CGT

estaba principalmente sostenida en los sindicatos ferroviarios, la Unión Ferroviaria y La Fraternidad.

Su función es constituir una fuerza sindical nacional y representar colectivamente a los trabajadores del país ya sea ante el gobierno, los empleadores como grupo, y en el campo internacional.

2.2.5.4 El consumo de drogas ilícitas y su influencia en el ámbito laboral¹⁵

La CGT asegura que se trata de un problema importantísimo y que no se debe mantener ajeno al mismo.

Tanto la cocaína, marihuana, alcohol, ansiolíticos, poli consumo han provocado un alerta en los gremios, debido al consumo de sustancias ilícitas entre sus afiliados, lo que acarrea distintos problemas de índole social y hasta económico. Algunos gremialistas reconocen que es "un problema grave" y "en crecimiento". Otros niegan la problemática.

La problemática del consumo de drogas ilícitas y de alcohol es un flagelo que incumbe a toda la sociedad y los gremios, como parte de la misma, dan cuenta de una situación problemática y su crecimiento.

El consumo se está manifestando en peleas violentas, como la registrada la semana en Santa Cruz entre afiliados a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (Uocra), así como también los ausentismos prolongados, bajo rendimiento productivo, poca reacción ante situaciones de riesgo, accidentes laborales, mayores sanciones disciplinarias, falta de respeto a la autoridad, son muestras de la situación.

¹⁵ Diario La Capital. Fuente:<http://www.lacapitalmdp.com/noticias/La-Ciudad/2014/06/24/263982.htm?ref=ar>

Las primeras luces de alarma se encendieron en la Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patronos de Pesca, que a través de un comunicado aseguraron que "las adicciones al alcohol y las drogas son desde hace tiempo un grave flagelo que enfrenta la sociedad toda, pero particularmente a bordo de los buques pesqueros provocan serios problemas atento al desarraigo de la propia actividad y con consecuencias directas sobre la efectividad en la tarea a realizar por los trabajadores, con el consecuente comportamiento social de la tripulación durante las navegación que suele terminar en actos de violencia".

Pero no sólo es una cuestión de mar adentro. En tierra firme, desde la seccional local de la Unión Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (Uthgra) reconocieron que "es un problema alarmante, empiezan con el alcohol y siguen con otras sustancias", dijo al Diario La Capital, la secretaria general, Mercedes Morro.

A partir de problema planteado por el consumo de drogas el sindicato debe mantenerse activo para realizar acciones que provoquen una mejora a esta situación y mantenerse pasivo. Como por ejemplo UTHGRA que trabaja en forma conjunta con institución "La Posada del Inti", donde pueden realizar tratamientos de rehabilitación. El objetivo es ayudar a recuperar al trabajador y no despedirlo.

Mercedes Morro dijo: "Además del problema humano, como se trata de tratamientos largos y caros, también afectan a los fondos de las obras sociales. Es un gran problema esta situación se agravo hace unos 7 u 8 años en general en jóvenes entre 18 y 30 años".

En la misma sintonía se mostró el secretario general de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (Uocra), Gerardo Martínez, quien en abril pasado, durante el Congreso Nacional Ordinario de delegados de su gremio, había dicho a este

diario: "El gremio no se va a quedar con los brazos cruzados cuando se trate de luchar contra la droga y evitar hechos de violencia".

En la misma entrevista al Diario La Capital de Mar del Plata, Martínez señaló: "consideramos que el debate hay que hacerlo dentro de las filas sindicales y que las diferencias que puedan existir no se tienen que resolver con violencia ni apelando al uso de armas, pero otro tema que nos preocupa es la cantidad de drogas que se consume".

Sin embargo, Jorge Trujillo de la delegación local de la Uocra, dijo: "Martínez hablaba del cordón del Gran Buenos Aires. Acá es otro mundo, puede ser que exista algún caso. Igualmente la comisión está atenta a la problemática y gracias a Dios no está acá. No tenemos trabajadores adictos".

Para el secretario general de la Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patronos de Pesca, Jorge Frías, la cuestión pasa por "sincerarse, porque ésta cuestión no es nueva. Cuando yo empecé, hace 30 años, ya existía" y contó que su primera tarea como aprendiz de marinero fue "bajar 30 o 40 damajuanas de vino para diez día. La problemática está expandida en toda la sociedad y los navegantes, los marítimos, somos parte de la sociedad. Las distintas situaciones que se viven en tierra se trasladan, cuando sueltan los cabos somos las mismas personas con los mismos problemas".

Por su parte, el titular de la Confederación General del Trabajo (CGT) local, Pedro Fernández, consideró que "es un tema delicado y se escucha en toda la ciudad y de hecho muchos lo vinculan con los delitos. Hay problemas de adicciones, pero no puedo aseverar cuánto hay en el ámbito laboral. Las empresas realizan sus estudios preocupacionales, donde se detecta si la persona es adicta o consumió.

Existe este problema, pero no tengo elementos para decir si es alto o no. El Estado debe trabajar para tratar de solucionar esto".

Desde el gremio de los Telefónicos locales, su secretario general Ángel Barreiro negó tener inconvenientes con el tema. "No hemos tenido ningún caso visible, pero puede ser que alguno se fume un porro y no lo sepamos. No hemos tenido ese problema".

Es notable que el problema incluye a todos los gremios, ya sea que desempeñen trabajos físicos o con mayor desgaste mental. Así las cosas, desde la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (Cicop) se refirieron al "desgaste profesional", un proceso "progresivo y dinámico de pérdida de capacidades y habilidades, que se desarrolla en la vida laboral de los trabajadores de la salud y es el resultado de una exposición prolongada a riesgos psicosociales del trabajo".

Además, ese desgaste produce ingesta de más alcohol y medicación, cefaleas, náuseas, inquietud, dolores musculares y también disminución de la creatividad; aumento de la distracción; deterioro de la salud emocional; tristeza; irritabilidad; depresión; violencia y conductas negativas hacia compañeros y pacientes y aislamiento, entre otras cosas.

Actualmente, no hay informes ni estadísticas oficiales que reflejen la situación. El último dato de 2005, confeccionado por la Secretaria de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico (Sedronar), que si bien destacó que se trata de "cuestiones de la vida privada", aseguró que se transforma en problema cuando "afecta la relación con sus compañeros de trabajo o influye en el rendimiento".

Los políticos, aunque no conforman ningún gremio, también quedaron implicados en la polémica cuando el diputado justicialista Alejandro Victoria pidió "rinoscopía para todos", aunque la solicitud quedó en la nada y sus compañeros de bancada apelaron al silencio.

La psicóloga y magister en drogadependencia, Sonia Herrero, dijo: "El consumo de sustancias ilícitas es una problemática social y no abarca solamente a la droga, sino a una sociedad que promueve el consumo y minimiza los riesgos. Sin información de lo que pueden implicar las consecuencias negativas del consumo se desarrolla la adicción".

Sonia Herrero afirmó que es una problemática existente desde siempre, reconoció que "se ha ido incrementando en los últimos años, más porque se promueve el consumo en todas sus formas" y advirtió que "la modificación de los estados emocionales bajo las drogas es un problema. Nadie se sube a un avión si el piloto está fumado o alcoholizado".

2.2.5.5 Uocra¹⁶

UOCRA es el sindicato de la construcción en Argentina, esta actividad se encuentra dentro de las afectadas por el flagelo de la droga. Este gremio no se encuentra exento a la problemática y como consecuencia ha desarrollado un plan de capacitación tanto para empresarios como para trabajadores del rubro para poder establecer la concientización al respecto.

¹⁶ UOCRA. Primera Capacitación sobre la Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral. Fuente: <http://radiocentrobovril.com.ar/web/?p=23576>

En la primera capacitación sobre la Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral realizada en Entre Ríos por la Secretaría de Lucha Contra las Adicciones (Selca); la Unión Obrera de la Construcción (Uocra) y su obra social Construir Salud, y la Cámara Argentina de la Construcción; han logrado determinar que el 40% de los accidentes de trabajo en la construcción están relacionados o tienen alguna vinculación con el consumo de alcohol o drogas.

Los especialistas en el tema hablaron de un grave problema en referencia a las drogas en el ámbito laboral.

Dijo el Licenciado Claudio Mater Rothgerber : “El 40% de los accidentes de trabajo en la construcción están relacionados o tienen alguna vinculación con el consumo de alcohol o drogas, por lo que es muy destacable la decisión de reconocer la problemática y hacerse cargo con acciones específicas”.

Se expuso a partir de datos estadísticos sobre víctimas de accidentes de trabajo, que el mayor índice registrado, un 76,9%, corresponde a hechos relacionados con la ingesta de alcohol, seguido de el consumo de cocaína, con un 20,5%, lo que significa la gravedad de la situación que tiende a elevarse en todas las formas de consumo de sustancias tóxicas para el cuerpo humano.

Por su parte, el titular de la Selca, Mario Elizalde, se mostró satisfecho por la experiencia con el gremio, dijo: “se pudo trabajar muy bien y sobre todo se fortalecieron relaciones y vínculos para una tarea en conjunto, que va mucho más allá de lo cotidiano”.

Al cierre de la conferencia se entregaron los certificados de asistencia a los más de 60 capataces y delegados de obras de la costa del Paraná que concurrieron a los

talleres formativos, los cuales serán agentes preventivos y el eslabón fundamental para encarar solidariamente la tarea de prevención de la drogadicción.

La adicción al alcohol, al tabaco, a los fármacos y a otras drogas ocasiona el aumento del ausentismo y de los accidentes en el ámbito laboral, según los informes que se dieron a conocer.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT) cerca de un 30% de los fallecimientos vinculados a la actividad laboral están relacionados con el consumo de alcohol o drogas. No sólo en la construcción hay problemas de adicción, según los especialistas, también hay problemas en la actividad bancaria, comercial de atención al público y en las actividades de mucha exposición y presiones. Las empresas están obligadas a trabajar en la prevención de las adicciones con sus áreas especializadas.

2.2.6 ACTUALIDAD

2.2.6.1 La marihuana aumenta el fracaso escolar en adolescentes

La preocupación por este tema cada vez toma más protagonismo, como consecuencia un estudio sobre el consumo de marihuana y el bajo rendimiento realizado por la Universidad de Nueva Gales del Sur (Australia) para una población de 3.800 jóvenes de 13 a 30 años refleja que no solo se focaliza el bajo rendimiento en la edad escolar sino que se proyecta a la futura vida laboral de ese joven. La investigación demuestra que tienen un 60% menos de posibilidades de terminar la escuela

Los adolescentes que fuman marihuana diariamente son un 60% más propenso a no terminar sus estudios secundarios o universitarios que quienes nunca consumieron, según afirmó un estudio publicado en la revista británica *The Lancet Psychiatry* en 2014.

Richard Mattick, uno de los autores de la investigación, explicó: "Estos resultados caen en el momento oportuno, ya que varios estados norteamericanos y países de América Latina han tomado medidas para despenalizar o legalizar el cannabis, lo que aumenta la posibilidad de que la droga se vuelva más accesible entre jóvenes".¹⁷

El cannabis es la droga ilegal más extendida en el mundo. Estadísticas recientes indican que, en ciertos países, los jóvenes empiezan cada vez más temprano a consumirla.

El Dr. Edmund Silins, principal autor de la investigación, declaró que una disminución del uso de la droga sería beneficiosa para la sociedad. "Los esfuerzos para reformar la legislación sobre el cannabis deberían ser evaluados cuidadosamente para asegurarse de que reduzcan su uso entre adolescentes y prevenir efectos potencialmente adversos en su desarrollo"¹⁸

2.2.6.2 Narcotráfico ingresa como tema de estudio en las universidades

Según la nota publicada por el periodista Ezequiel Viéitez en el Diario Clarín, el tema del narcotráfico y sus peligros, es un tema que no puede quedar de lado aún en el ambiente académico. Las universidades lo han incorporado como tema de estudio.

En las universidades privadas piensan que los egresados salen a un mundo más peligroso que el de años atrás por la instalación del narcotráfico en el país. La UADE, por ejemplo, actualizó este semestre los contenidos en sus 35 carreras. Ahora, hasta los jóvenes que estudian gastronomía o turismo se entrenan en herramientas específicas

¹⁷ Mattick Richard. Australian Government National Health and Medical Research Council. Australia. 2014.

¹⁸ Silins Edmund. Australian Government National Health and Medical Research Council. Australia. 2014.

para detectar lavado de dinero o negocios “raros” por ser económicamente insostenibles. El objetivo no es solamente alentarlos a que denuncien, sino también ayudarlos a cuidarse.

El rector de UADE, Ricardo Orosco dijo: “Los narcos ponen en marcha proyectos como fachada y pagan sueldos muy altos; así, captan a jóvenes que terminan involucrados en operaciones sucias pero, cuando se dan cuenta, no siempre pueden renunciar”.¹⁹

A raíz de esta problemática planteada, el lunes 27 de octubre diez universidades privadas organizan un simposio en el Teatro Santa María que se transmitirá en vivo, vía streaming, a las casas de estudios del interior del país. El título no plantea dudas: “¿Cómo detener el avance del narcotráfico?”.

El rector de la Universidad de Belgrano, Avelino Porto, explica: “Queremos que éste sea el primero de una serie de seminarios sobre el asunto narco que van a formar parte de las actividades extracurriculares para los alumnos a partir del año que viene. En el mediano plazo, en nuestra universidad estamos convocando a profesores interesados en la lucha contra el narcotráfico para actualizar los contenidos curriculares en un plazo no mayor a tres años”.

Los rectores quieren alentar el debate. Por eso, entre otras universidades, este primer encuentro ya cuenta con el respaldo de la Universidad Católica Argentina (UCA), la Universidad del Salvador (USAL), la Universidad del CEMA (UCEMA), la Universidad Favaloro, la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), la Universidad de Palermo (UP) y el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA), entre instituciones como la Academia Nacional de la Educación.

¹⁹ Viéitez, Ezequiel. Diario Clarín. Nota: El narcotráfico ingresa a la universidad como tema de estudio, 22/09/2014

En los paneles del simposio estarán el especialista norteamericano en delitos financieros Charles Intriago, el secretario de Seguridad, Sergio Berni, el juez federal Ariel Lijo, los periodistas Virginia Messi (Clarín) y Gustavo Carabajal (La Nación) y el ex presidente español José María Aznar, entre otras personalidades. También se espera al titular de la Secretaría de Prevención contra la Drogadicción y el Narcotráfico (Sedronar), el sacerdote Juan Carlos Molina.

Guillermo Marconi, secretario general del sindicato de empleados y obreros de la enseñanza privada, dijo: “Esta serie de propuestas que ponemos en marcha surgen de un pedido que hizo el Papa Francisco en una audiencia que tuvimos con él y autoridades del mundo académico en el Vaticano”.

El pedido de Francisco no fue casual. En marzo, la obispos de la Conferencia Episcopal Argentina ya habían presentado un documento expresando preocupación por el avance narco. Esa realidad se tradujo, incluso, en amenazas contra sacerdotes que trabajan en asentamientos, como le ocurrió al padre “Pepe” Di Paola cuando estaba al frente de la parroquia de la villa 21-24 de Barracas.

Orosco dijo: “Hemos visto hechos policiales muy serios en ciudades como Rosario, así como los crímenes cometidos por sicarios extranjeros en barrios porteños; los especialistas creen que ya hay organizaciones que se pelean acá para ganar negocios que se generan acá”.

A ese diagnóstico, se suman otros hechos recientes: desde la supuesta penetración de una banda narco en la toma de terrenos en Villa Lugano (ocupación y desalojo que terminó a los tiros) hasta una denuncia que presentó la ONG La Alameda que señala que una organización de traficantes controla el correo postal y la instalación

de servicios en el barrio Illia del Bajo Flores, donde además los vecinos estarían amenazados.

En la UADE, algunos de los contenidos que se agregaron desde este cuatrimestre ya facultan a los estudiantes de Publicidad, por ejemplo, a identificar cómo funcionan las operaciones de lavado de dinero; en la ingeniería en Biotecnología se reforzaron, además, conocimientos sobre “precursores químicos”, que se usan en la industria farmacéutica tanto como en la producción de drogas. Así, los negocios del narcotráfico dejaron de ser área exclusiva de estudio en carreras como abogacía.

Los especialistas creen que el drama es regional, porque los carteles que encuentran trabas lejos buscan abrir nuevas rutas y áreas de producción en países con controles más laxos.

2.2.6.3 Coloquio Idea: Drogas y narcotráfico, centro de preocupación de empresarios.

El jefe de la Policía Metropolitana, Eugenio Burzaco advirtió de la falta de una política de Estado ya que considera que el país “dejó de ser un país de tránsito para convertirse en otro de producción y alto consumo”. La Iglesia también pidió trabajo para adictos recuperados.

Burzaco señaló que las estadísticas reflejan un claro crecimiento no sólo en la penetración del narcotráfico en la Argentina sino un incremento exponencial del consumo que genera un "cambio en el modelo de negocio".

“En una década, las causas por drogas se duplicaron y sigue creciendo. El decomiso se incrementó 800%, con el dato que allí se encontró más pasta base que cocaína. Argentina está detrás de Colombia, México y Bolivia en decomiso de cocinas de pasta base”, graficó Burzaco.

La Iglesia también pidió a empresarios trabajo para adictos recuperados

El presidente de la Comisión Episcopal de Pastoral Social, monseñor Jorge Lozano dijo: “Entre los adolescentes hay muchos casos donde para poder participar de un encuentro de grupo un fin de semana deben pasar por la experiencia de consumir alcohol y enajenarse con conductas supuestamente divertidas”.

Lozano dijo que: “a veces se habla de consumo recreativo, que son el inicio de muchos consumos problemáticos que derivan en dependencia química: se estima que un 25% de los que consumen drogas actualmente lo hace en forma recreativo, pero otro 75% no. Un 50 por ciento son consumidores habituales y otro 25% tienen una dependencia muy fuerte. Ese 75 % que ya no tiene consumo recreativo empezó teniéndolo, es muchas veces la puerta de entrada a un consumo más problemático”.²⁰

2.2.6.4 Jurisprudencia

Despido. Acto discriminatorio . Improcedencia. Protección de las personas y bienes.

²⁰ Fuente: <http://www.eltribuno.info/coloquio-idea-drogas-y-narcotrafico-centro-preocupacion-empresarios-n457481>

No se enmarca dentro de un acto discriminatorio, de los contemplados en el art. 11 de la ley 25013 y art. 1° de la ley 23592 el despido dispuesto por la empresa, del trabajador adicto a las drogas, que se desempeñaba como chofer de colectivos, toda vez que la fundamentación de que tal rescisión obedecía a proteger a los pasajeros y a los bienes de la empresa, antes de una mera excusa, aparece como una razón atendible dada la naturaleza de las tareas cumplidas por el dependiente.

CNAT Sala X Expte n° 16599/00 sent. 11741 26/5/03 "Lazarte, Víctor c/ Empresa Mariano Moreno SA s/ despido" (S.- C.-)

CAPÍTULO 3

3.1 Resultados de la Investigación

| | ¿Tiene un contacto directo o cercano con los operarios (mano de obra de la empresa)? | ¿Toma consciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo? | ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿Cómo? ¿Qué acciones tomaron al respecto? | ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿Cómo lo presenció? ¿Qué medidas tomaron al respecto? |
|------------------|--|---|---|---|
| Alimentos | Contacto directo a diario | Si por supuesto, es algo que está instalado en la sociedad, por ende también en la empresa. | No se informan formalmente. Sé que fueron detectados pero se mantuvo confidencialidad sobre el caso. Particularmente es un tema que hay que tratarlo con mucho cuidado, ya que entran en juego otros actuantes aparte del empleado y la empresa. Llámese sindicato, delegados, etc. Esta es una empresa con una fuerte presencia política-sindical. | No he presenciado. Pero es algo, que se sabe que lamentablemente pasa, sobre todo en horarios nocturnos. |
| Naviera | Si, contacto diario y directo. | Sí, estamos conscientes de la importancia del tema, más en nuestro rubro, que es personal que está embarcado, en | Sí, nos pasó con un marinero que el preocupacional le dio negativo el control, pero una vez a bordo a la | No, nunca. |

| | | | | |
|--------------------------|--|---|---|---|
| | | <p>condiciones de aislamiento de su entorno familiar o social, dado que permanecen embarcados por 2 meses aproximadamente, y esto puede generar o potenciar el consumo de algún tipo de droga. Las acciones que tomamos son incorporar al examen médico preocupacional, el dosaje de drogas, de marihuana y cocaína. Y además de esto podemos hacer controles sorpresa a bordo para controlar que nadie esté consumiendo.</p> | <p>madrugada consumió cocaína y se puso a correr desnudo por la borda del buque, y luego intentó lastimarse el mismo. Tuvimos que enviar a prefectura para que lo desembarque, y lo enviamos a un hospital en primera instancia y luego para que continúe su tratamiento de rehabilitación.</p> | |
| <p>Mensajería</p> | <p>Si, ya que recibo los llamados y coordino los viajes.</p> | <p>Si tomamos conciencia de esta situación, es muy común ver a los motoqueros en general fumarse un cigarrillo de marihuana. Por esta razón los motoqueros con los que trabajamos son monotributistas, no son empleados directos de la pyme, son contratados. Generalmente se da el ausentismo principalmente los días</p> | <p>Personalmente no los he visto consumir, las reglas se plantean desde el inicio del contrato, durante la jornada está prohibido es mal un acuerdo entre las partes.</p> | <p>No nunca he visto el consumo en horario laboral, es más complejo hacer un seguimiento al no tener un lugar fijo como un operario en una fábrica.</p> |

| | | | | |
|-------------------|--|---|---|---|
| | | lunes y días de cobro. también accidentes viales pero que no podemos relacionar directamente con el consumo. | | |
| Transporte | Si, tanto con ellos como con el supervisor de logística. | <p>Estamos conscientes de este problema, yo viajo en tren y colectivo; y puedo ver como operarios de otras empresas consumen marihuana antes de ingresar a trabajar. Nosotros además de los choferes, tenemos personal trabajando en planta operando los residuos.</p> <p>Nuestra actividad ya de por sí es de alto riesgos para las art, ya que los choferes manejan volquetes, cajas, camión payo y atmosféricos. Generalmente se da el ausentismo principalmente los días lunes y viernes.</p> <p>Con respecto a las malas relaciones, hemos tenido casos que tuvimos que intercalar turnos con los operarios de planta para evitar inconvenientes, no hemos podido relacionar el caso con el consumo.</p> | <p>Generalmente el que nos reporta es el supervisor tanto de planta como el de logística. Hemos tenido casos de alcohol y consumo de drogas denunciado por sus respectivos supervisores. En el caso de alcohol, el operario emanaba hasta por los poros y en el caso de consumo tenia los típicos síntomas (ido, no coordinaba una palabra). Se decidió suspenderlos por 3 días, cuando volvieron luego de la suspensión se tuvo una charla y se les planteo que si volvía a ocurrir serian despedidos.</p> | <p>No hemos tenido consumo en horario laboral, la empresa tienen prohibido fumar dentro del establecimiento. Nosotros hemos tenido un incendio hace 10 años aproximadamente teniendo grandes pérdidas y a raíz de esto se tomo la decisión de no dejar fumar en el lugar de trabajo, pero determinamos un sector bien determinado para hacerlo.</p> |

| | | | | |
|-------------------------|---|---|--|--|
| | | <p>Con respecto a accidentes laborales hemos tenido pero que no podemos relacionar directamente con el consumo, estamos muy controlados por el sindicato, la secretaria de protección ambiental para cumplir con muchas normas.</p> | | |
| <p>Petrolera</p> | <p>Si, ya que coordino las búsquedas y realizo todo el seguimiento del proceso hasta que la persona está trabajando en el puesto.</p> | <p>Estamos conscientes de este problema, nuestra actividad es una de las más afectadas por este flagelo según informes realizados por sedronar. Nosotros tenemos una amplia variedad de perfiles entre los empleados desde operarios de planta hasta ingenieros especializados. Voy a hablar de la experiencia en argentina con los operarios de planta. El trabajo es muy sacrificado, es de suma importancia que el empleado sea consciente de esto, ya que están alejados de sus familias, el clima es muy duro, conviven con personas que no conocen, están en lugares bastante</p> | <p>Sinceramente personalmente no los he visto consumir, pero si he recibido reportes de los supervisores. Se han plasmado políticas en el manual de conducta y ética, donde se establecen las normas a seguir y se informan los exámenes que se realizan a todo el personal sin excepción.</p> | <p>Nunca he presenciado el consumo en horario laboral porque yo estoy en la ciudad de Neuquén y no en planta, el reporte lo recibo de los supervisores. Se realiza examen de sustancias prohibidas, se lo suspende y se hace un seguimiento.</p> |

| | | | | |
|----------------|--|--|--|--|
| | | <p>desolados. El trabajo y la actividad está muy bien remunerada, y trae sus consecuencias. Vemos jóvenes que de golpe tienen mucho dinero en sus manos y no saben controlarse, como consecuencia debido a los factores anteriores terminan consumiendo, terminando en prostíbulos, caen en el alcohol, tienen dobles familias. Generalmente se da el ausentismo principalmente los días de cobro. Los accidentes de trabajo que hemos tenido lo relacionamos directamente con el consumo. A raíz de esto se realizan controles de drogas y alcohol antes de ingresar a la planta y al retorno del almuerzo.</p> | | |
| Química | <p>Si tengo contacto cercano con la mano de obra de la empresa. Con algunos no a diario pero por lo menos una a dos veces por semana</p> | <p>Si tengo conciencia del problema.</p> | <p>Si, alguna vez he descubierto algún problema de adicción en algún empleado. Se hablo con la persona</p> | <p>No he presenciado consumo de drogas en horario laboral.</p> |

| | ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿Qué apoyo le brindaron? | ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales y ausentismo? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas? | ¿Está teniendo un aumento de malas relaciones o problemas en el clima laboral? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas? | ¿Tiene algún índice de accidentología de la Empresa? ¿Lo considera alto, bajo? ¿Viene aumentando? |
|------------------|--|--|--|--|
| Alimentos | Hay un caso que ha pedido ayuda profesional al dto. Médico, sé que le brindaron ayuda correspondiente pero no estoy al tanto del seguimiento. No regresó a trabajar luego de esto. | Se analizan las ausencias mediante indicadores mensuales. En nuestro caso el 70 % son por enfermedades inculpables. El 30 % restantes son accidentes laborales... este porcentaje no está actualmente relacionado con las drogas. Si casos puntuales que te mencioné con anterioridad. | n/a | Si por supuesto. El índice de accidentología es llevado mensualmente. En 2013 dio alto, este año se desarrolló un programa para la reducción de tal índice, Con acciones correctivas, responsables, y fecha de resolución del mismo. |
| Naviera | No, nunca. | No, suelen mantenerse en los mismos niveles, no hay una relación directa y comprobada entre ausencias y drogas. | n/a | Si, tenemos un índice de accidentología, está dentro de lo que consideramos "normal", aunque está aumentando en los últimos tiempos, pero en ningún caso |

| | | | | |
|-------------------|---------------------------|---|-----|---|
| | | | | tiene que ver con las adicciones, es personal que los exámenes de drogas le dieron negativos, los accidentes se debieron a otras causas. |
| Mensajería | No nunca se han acercado. | <p>Como dije anteriormente el ausentismo es lo más frecuente principalmente los lunes o días posteriores al cobro. Esporádicamente hay accidentes viales aproximadamente 2 por mes y es algo que se mantiene.</p> <p>Analizamos si el ausentismo se hace crónico, decidimos rescindir el contrato y buscar otros mensajeros. El ausentismo los relacionamos con el alcohol y el consumo, el fin de semana se descontrolan y el lunes no pueden ni levantarse.</p> | n/a | <p>Generalmente son 2 accidentes viales por mes y se mantiene. Lo consideramos bajo dado la cantidad de mensajeros contratados aproximadamente 30 mensajeros monotributistas.</p> |
| Transporte | No nunca se han acercado. | <p>Sinceramente hemos tenido una gran mejora al respecto, el índice de accidentes laborales han bajado notablemente. Antes teníamos a los choferes en el sindicato de plástico que no aportaban nada ni capacitación, ni</p> | n/a | <p>Lo hemos bajado notablemente dentro de los 20 años que yo pertenezco a la empresa. Es bajo y aceptable.</p> |

| | | | | |
|------------------|---|--|---|--|
| | | <p>controles. Hoy estos choferes a raíz de muchos reclamos pudieron alinearse al sindicato de choferes, que hacen un seguimiento más duro, con certificaciones, capacitaciones, etc. Con respecto al ausentismo es lo más frecuente principalmente los lunes y viernes. Si observamos que son reiterados y con la misma persona, decidimos rescindir el contrato. Este tema lo relacionamos con el alcohol y el consumo de drogas, el fin de semana llama al descontrol.</p> | | |
| Petrolera | <p>Los casos surgen de los exámenes, es un tema delicado y a los empleados les cuesta venir a plantear el problema. Como dije anteriormente tenemos especialistas que nos asesoran al respecto y brindamos toda la ayuda necesaria cuando vemos compromiso de parte del trabajador.</p> | <p>Como dije anteriormente esta actividad se ve afectada directamente por el consumo de drogas, como consecuencia de las medidas tomadas, como por ejemplo los exámenes hemos reducido el índice de ausentismo y de accidentes laborales.</p> | n/a | <p>Si, tenemos índice de accidentología , lo consideramos normal, no viene aumentando. Se ha reducido a años anteriores y se mantiene.</p> |
| Química | <p>Nadie ha acudido.</p> | <p>Estamos teniendo aumento de ausentismo, se han analizado las circunstancias pero no lo</p> | <p>No tenemos problemas de malas relaciones o de mal clima laboral.</p> | <p>Llevamos un índice de accidentología. Según comparaciones está en niveles de mercado</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | hemos relacionado con consumo de drogas. Quizás sea un error no analizarlo. | | promedio y viene aumentando año a año. |
|--|--|---|--|--|

| | ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? | ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿Cómo lograron identificarlo? ¿Qué medidas se tomaron? | ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿Se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿Cómo actúan ante esta situación? | ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes preocupacionales? ¿Qué hicieron? ¿Sucede con frecuencia? |
|------------------|---|---|---|---|
| Alimentos | En nuestro caso los factores que influyen en estos índices son básicamente distracciones en las tareas, resbalones y caídas. | "Toda enfermedad inculpable, es derivado a la obra social correspondiente, y todo accidente laboral a la ART correspondiente, luego si por algún análisis realizado al empleado surge certeza al respecto, seguramente se seguirá un protocolo de información a la persona y a la empresa para obtener ayuda profesional. Hemos tenido un caso donde un empleado se descompensó en una | Se realizan los exámenes periódicos anuales. Con una batería de estudios a cada empleado, en base a las tareas y peligros expuesto. No se piden exámenes complementarios al respecto de drogas. | Ns/Nc |

| | | | | |
|-------------------|---|--|--|---|
| | | tarima a gran altura, cayendo y causándole lesiones graves. La atención fue rápida pero al momento de investigar se pudo determinar que el empleado había concurrido a trabajar con pocas horas de sueño luego de consumir drogas la noche anterior." | | |
| Naviera | La mayoría de los accidentes se deben a fallas humanas, y estos se pueden producir ya sea por distracción, mala capacitación, y quizás también falta de motivación, pero es difícil establecer un índice o estadística al respecto, cada caso es diferente y realmente cada motivo de ausencia que están detallando puede deberse a miles de causas, es realmente muy difícil determinarlo con certeza. | No, nunca hemos podido determinarlo. En el caso detallado anteriormente la persona tuvo estas actitudes pero no pueden ser catalogadas dentro de "accidente", dado que no se lastimo, ni produjo daño, aunque si se hubiera quedado trabajando hubiese existido un alto grado de posibilidad de que exista un accidente. | Si, realizamos el examen médico periódico una vez al año, que incluye el análisis de drogas. Y además podemos realizar exámenes sorpresa a bordo, que últimamente no estamos realizando pero tenemos la potestad de realizarlos. | Si ha sucedido, para darles una estimativa, de cada 100 exámenes unos 4 resultan positivos al dosaje de drogas. La acción que tomamos fue no embarcar a esas personas porque eran un riesgo para sus compañeros, para el buque y para ellos mismos. |
| Mensajería | "El ausentismo como dije es por la resaca del fin de semana (alcohol y drogas). Accidentes viales es imprudencia." | No lo hemos podido relacionar directamente, pero las dudas están. | No, no realizamos ningún tipo de examen, sinceramente por costos. | No |
| Transporte | El ausentismo se da por los factores del alcohol y las drogas. Accidentes | Directamente no hemos realizado la relación. Sinceramente ante un | Realizamos estudios preocupacionales con identificación de | Si, conste en la pregunta anterior |

| | | | | |
|-------------------------|---|--|---|--|
| | <p>laborales por imprudencia y distracción.</p> | <p>accidente tratamos con urgencia que el trabajador este bien y en la vorágine no lo relacionamos directamente pero siempre está la duda una vez que se calman las aguas.</p> | <p>sustancias prohibidas, si da positivo no lo tomamos. Realizamos exámenes periódicos a todo el personal y a veces examen sorpresa tanto a los choferes como a los de la planta. De dar positivo se informa al empleado y se hace un seguimiento, si sigue en la misma situación y no acepta un tratamiento se lo desvincula. Además si se trata de un chofer se lo baja del camión y se lo manda a trabajar en la planta, previa notificación al sindicato.</p> | |
| <p>Petrolera</p> | <p>Los factores que afectan directamente al ausentismo y accidentes laborales son el consumo de sustancias prohibidas.</p> | <p>Si, hemos identificado los accidentes con el consumo de drogas ilícitas</p> | <p>Si, realizamos estudios preocupacionales y todos los días antes de ingresar en la planta y después del almuerzo. Si da positivo se lo suspende y se le brinda toda la ayuda para superar la adicción, siempre que haya compromiso de parte del trabajador, caso contrario se lo desvincula.</p> | <p>Si, hemos detectado y se decidió no contratarlo. La frecuencia es 2 cada 10</p> |
| <p>Química</p> | <p>Creo que son varios factores juntos como distracciones, stress por los temas actuales, quizá falta de capacitación no suficiente, poca motivación y otros.</p> | <p>No. No hemos podido identificar que haya sido por problemas de drogas</p> | <p>No se hacen análisis médicos para detectar consumo de drogas</p> | <p>No hemos descubierto presencia de drogas en exámenes preocupacionales</p> |

| | ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones? | ¿Mantienen políticas al respecto? ¿Cuáles y con qué fin? | ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿De qué manera? | ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿En qué consisten? | ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿En qué magnitud? |
|------------------|--|---|--|--|--|
| Alimentos | Ns/Nc | Ns/Nc | No recibimos apoyo alguno. Los sindicatos suelen respaldar al empleado ocultando la verdadera causa del accidente, imposibilitando nuestro accionar de buena fe | Si, se realizan anualmente jornadas de concientización con distribución de trípticos informativos sobre adicciones | N/a |
| Naviera | Si, si el ocupacionales da positivo, no ingresan a la compañía, nuevamente, el rubro es diferente a otros, embarcar a una persona con problemas de adicciones en un buque durante varios meses, lejos de su entorno social habitual es un riesgo que no podemos tomar. | Sí, hay políticas de alcohol y drogas, está totalmente prohibido su consumo, nivel permitido: 0%. | El sindicato sustenta que nosotros no ingresamos a alguien que le dio positivo el examen, se los comunicamos a ellos, que entiendo que tienen acciones destinadas a ayudarlos. | No | N/a |

| | | | | | |
|-------------------|----|---|---|---|---|
| Mensajería | No | No | Es un gremio que se está formando, no hemos recibido información al respecto por parte de ellos. | No | N/a |
| Transporte | Si | Hay políticas al respecto pero no plasmadas en papel.. Estas surgieron de la práctica, de la prueba y error. Exámenes periódicos y sorteos de los mismos, capacitación, concientización. Fomentamos la importancia de ellos en la empresa, ambos somos parte clave para que la empresa exista y para que ellos logren sus objetivos. Es una lucha constante pero buscamos la mejora. El fin es trabajar de manera segura, con calidad de vida. | Si, principalmente de camioneros. Capacitación, concientización. Nosotros trabajamos con otro sindicato el de plásticos que es más inactivo que camioneros. | Si, organizamos charlas con el ingeniero en Seguridad e Higiene. Así como también con el sindicato. | Si, de manera notable |
| Petrolera | Si | Si, son políticas sobre consumo, cero tolerancia al consumo de drogas pero somos conscientes que es | "Si, ellos también son conscientes de este tema, ellos tienen un índice que establece que 4 de cada 10 ingresos de | Si realizamos programas de prevención, concientización y control; avalados por el sindicato. | Gracias a la implementación de las políticas y a los programas hemos tenido reducción de accidentes laborales |

| | | | | | |
|-----------------------|---|---|---|---|------------------|
| | | <p>una actividad propensa al consumo como detalle anteriormente. Se establece 0% de dosaje en sangre tanto de drogas como de alcohol, por eso es muy exhaustivo el proceso de exámenes en estos empleados. Ellos operan maquinaria pesada, con mucha presión y deben estar al 100% concentrado en sus tareas.</p> | <p>operarios muestran positivo en consumo en preocupacionales. Nos brindan programas de prevención y concientización sobre alcohol y drogas en la salud de las personas, además permiten sanciones más severas en casos de reincidencia."</p> | | <p>notables.</p> |
| <p>Química</p> | <p>Nunca se nos ha planteado el problema.</p> | <p>No tenemos políticas al respecto.</p> | <p>No tenemos información si el sindicato da apoyo en este tema. No lo hemos visto</p> | <p>No hemos realizado acciones de prevención.</p> | <p>N/a</p> |

CAPÍTULO 4

4.1 Análisis de resultados

Para llevar a cabo la investigación se han realizado entrevistas a 6 empresas de diferentes industrias (alimentos, naviera, mensajería, transporte, petrolera y química). Las mismas fueron respondidas por gerentes que mantienen un contacto directo con la mano de obra.

Para analizar dichas entrevistas se procedió al armado de una matriz detallando las respuestas de cada empresa. Aquellas respuestas coincidentes se las pintó del mismo color para poder determinar similitudes entre las industrias y poder sacar conclusiones de la investigación.

Por otro lado se ha llevado a cabo la realización de Gráficos de Osgood para analizar las relaciones entre diversas preguntas de la entrevista.

Se observó que todas las empresas entrevistadas son conscientes que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo. En su mayoría se ha descubierto problemas de adicción entre los empleados. Es el caso de Alimentos donde se lograron detectar casos pero los mantuvieron en confidencialidad debido a la fuerte presencia sindical y política. Por ejemplo, en la Naviera se identificó un hecho donde un marinero consumió cocaína y comenzó a correr desnudo por el buque intentando lastimarse. Tuvo que intervenir prefectura para desembarcarlo e internarlo. En la industria del Transporte, un empleado se presentó a trabajar bajo los síntomas típicos de la droga (ido y no coordinaba una palabra), por lo que la empresa decidió suspenderlo por 3 días, preavisando que ante la reincidencia del mismo hecho, sería despedido. En la Petrolera, se han detectado casos de consumo de drogas y en consecuencia se creó un proceso de control mediante exámenes diarios antes de iniciar la actividad y al retorno del almuerzo. En la Química, los

problemas de consumo han sido tratados de manera personal con el afectado. Por otro lado, en Mensajería no hubo casos pero sospechan al respecto.

En la totalidad de los entrevistados no han presenciado directamente el consumo de drogas en horario laboral pero en Alimentos tienen conocimiento que sucede en el horario nocturno y, en la Petrolera, los casos fueron reportados por supervisores y se ha decidido suspender y realizar un seguimiento al empleado. Sólo en una de las empresas (Alimentos) se acercó un trabajador a solicitar ayuda ante su adicción, el resto determinó que al tratarse de un tema delicado los empleados tienen reservas a plantear el problema a sus supervisores. Dicho empleado no volvió a trabajar y no se pudo seguir su situación.

Mensajería, Transporte y Petrolera consideran que hay una estrecha relación entre el ausentismo y el consumo de drogas debido a que el fin de semana “llama al descontrol”; y también determinaron que es más frecuente los días de cobro. Las demás industrias entrevistadas no relacionan ausentismo con consumo de drogas pero en el caso de la Química asumen que es un error no hacerlo. Con respecto a los accidentes laborales, la Petrolera, Transporte y Alimentos lograron relacionarlos con el consumo de drogas. Química, Naviera y Mensajería coinciden en que los factores que influyen en los accidentes laborales son la imprudencia, distracción, falta de capacitación, falta de motivación y estrés. Sin embargo, la Petrolera piensa que hay una relación directa entre accidentes y consumo de drogas.

Ninguna empresa pudo establecer una relación directa entre el consumo de drogas y un aumento de malas relaciones o problemas en el clima laboral.

Todas las empresas entrevistadas llevan un índice de accidentología considerado “normal”, sin embargo, Naviera, Química y Alimentos sostienen que viene aumentando año tras año.

Otra pregunta realizada fue si han podido identificar si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas. Naviera, Química y Mensajería no lograron identificar si los accidentes fueron causados por droga, sin embargo, la última mantiene sus dudas al respecto. Por otro lado, Alimento, Transporte y Petrolera lograron identificar que los accidentes fueron producto de consumo de sustancias prohibidas.

Naviera, Transporte y Petrolera admiten que realizan exámenes médicos periódicos con el fin de identificar el consumo de drogas. La Petrolera ejecuta exámenes diarios, anteriores al ingreso de la jornada laboral y luego del almuerzo. Naviera y Transporte, solamente periódicos y sorpresa. Las demás empresas manifestaron que no efectúan dichos exámenes, pero Mensajería aclaró que se debe a un problema de costos. Se pudo observar que aquellas empresas que realizan exámenes médicos a fin de identificar drogas, efectivamente han encontrado y decidieron suspender a quienes consumían y efectuarles un seguimiento para su recuperación siempre y cuando exista compromiso del trabajador; caso contrario se decide desvincularlo.

En aquellos exámenes preocupaciones donde se ha encontrado presencia de sustancias prohibidas, las empresas deciden no contratar a dicho empleado. La Petrolera ha manifestado que 2 de cada 10 candidatos, dan positivo y la Naviera, 4 de cada 100. A diferencia, Química nunca tuvo problemas al respecto y Mensajería no realiza dichos exámenes ya que contratan monotributistas.

A modo de reducir la problemática del consumo de drogas, se les ha preguntado a las empresas que participaron de la entrevista, si mantienen políticas al respecto. Como consecuencia Naviera, Transporte y Petrolera manifestaron que establecieron políticas mientras que Alimentos, Mensajería y Química, no. Solo Transporte y Petrolera han logrado reducir los accidentes mediante la implementación de dichas políticas. En el caso de Naviera, no han podido reducirlos debido a que sólo realizan controles y no tienen programas de concientización y prevención.

Otra cuestión que resultó importante al momento de la investigación fue saber si las empresas cuentan con el apoyo de los sindicatos ante dicha problemática. Los resultados arrojaron que Naviera, Transporte y Petrolera tienen respaldo del Sindicato mediante programas de prevención, concientización y control de drogas. Estas tres empresas también implementan políticas. Las demás, no reciben ningún tipo de apoyo ni mantienen políticas.

4.1.1 Gráficos Osgood

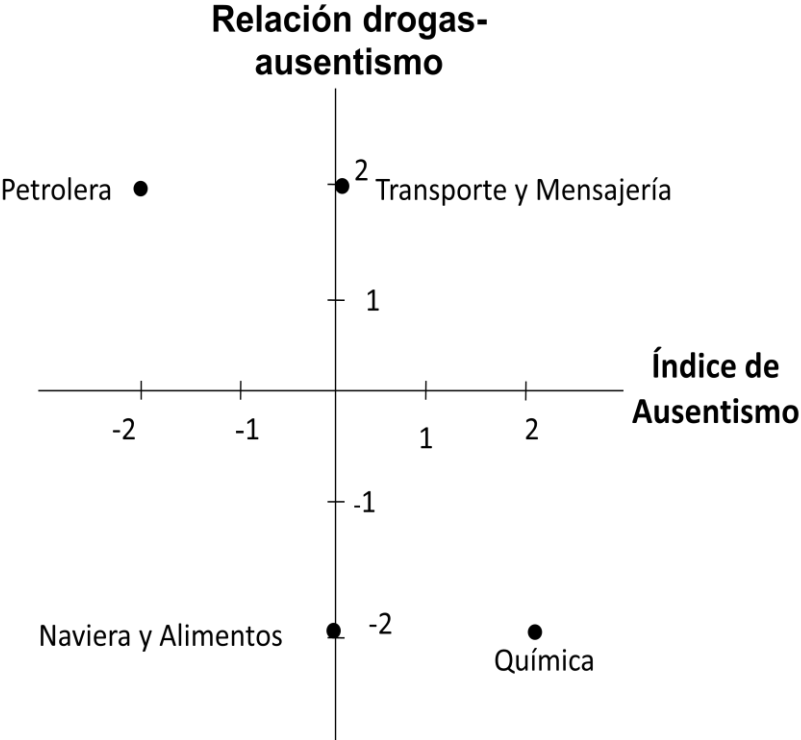


Gráfico 12- Relación drogas y ausentismo

Petrolera relaciona estrechamente el ausentismo con las drogas y a su vez logra reducir el ausentismo. Transporte y Mensajería, a pesar de efectuar dicha relación, no logran reducir el ausentismo, sólo lo mantienen. Sostienen que la mayoría de las ausencias se producen los días lunes, viernes y días de cobro. Naviera, Alimentos y Química relacionan el ausentismo con otros factores, como por ejemplo, la desmotivación.

Sin embargo, Química considera un error no relacionar ausentismo con drogas y su índice viene aumentando.

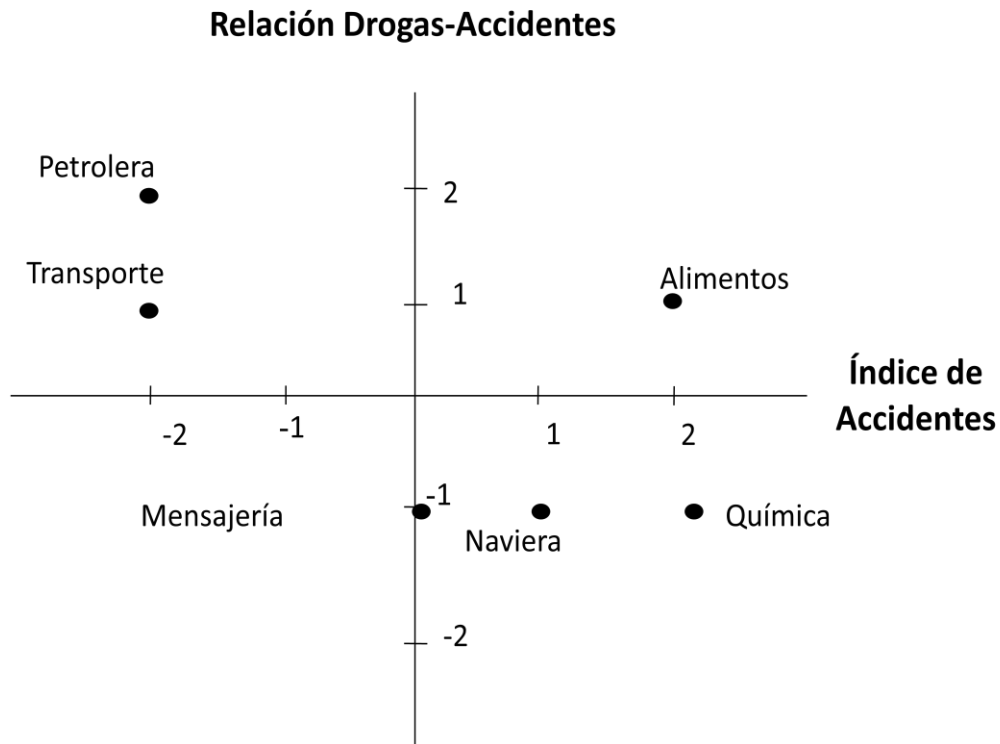


Gráfico 13- Relación drogas y accidentes laborales

Petrolera es la única que establece una estrecha relación entre accidentes laborales y consumo de drogas y logra reducir los accidentes de manera notable. En el caso de alimentos, en general, no suelen efectuar la relación de manera directa pero han encontrado casos en que si la hubo. El índice de accidentes viene en aumento. Transporte informó que ellos no relacionan los accidentes con drogas pero a lo largo de la investigación se observó que ellos mantienen Políticas sobre el consumo y en base a ellas lograron reducir los accidentes laborales, por ende, se llegó a la conclusión que indirectamente están relacionando los accidentes con las drogas.

Mensajería, Naviera y Química no relacionan los accidentes con el consumo de drogas y por ello mantienen una tendencia creciente del índice de accidentología; con excepción de Mensajería que lo mantiene estable.

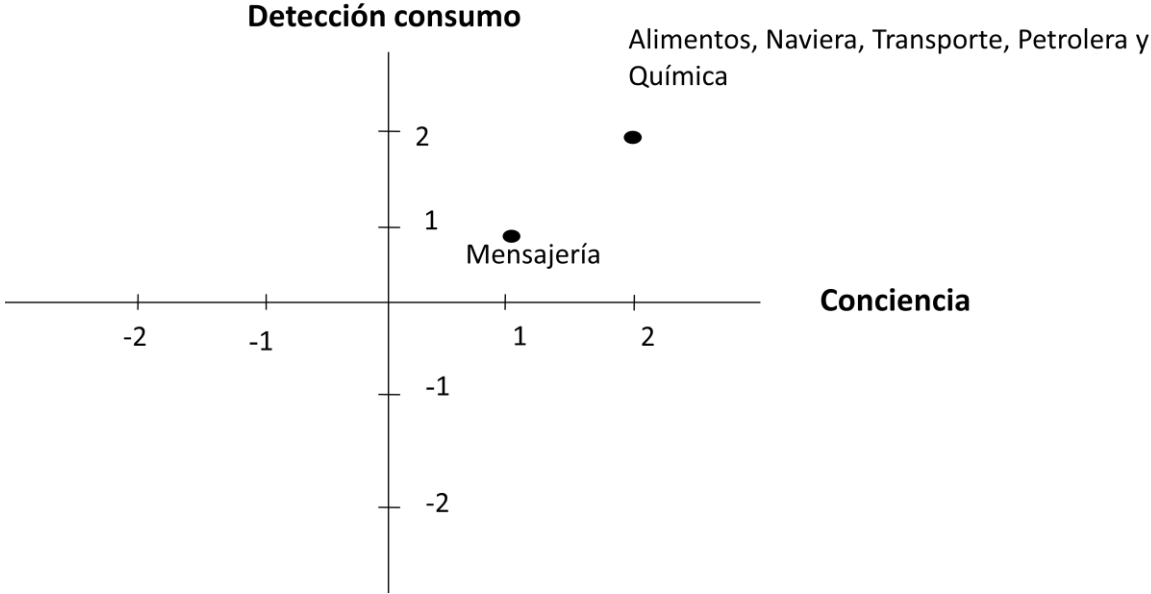


Gráfico 14- Relación detección de consumo y conciencia

Todas las empresas toman conciencia que sus empleados pueden consumir drogas y a su vez, todas han detectado casos de consumo en sus empleados. Mensajería se ubica en un nivel inferior porque considera que al contratar monotributistas, no tienen problema de consumo en sus empleados.

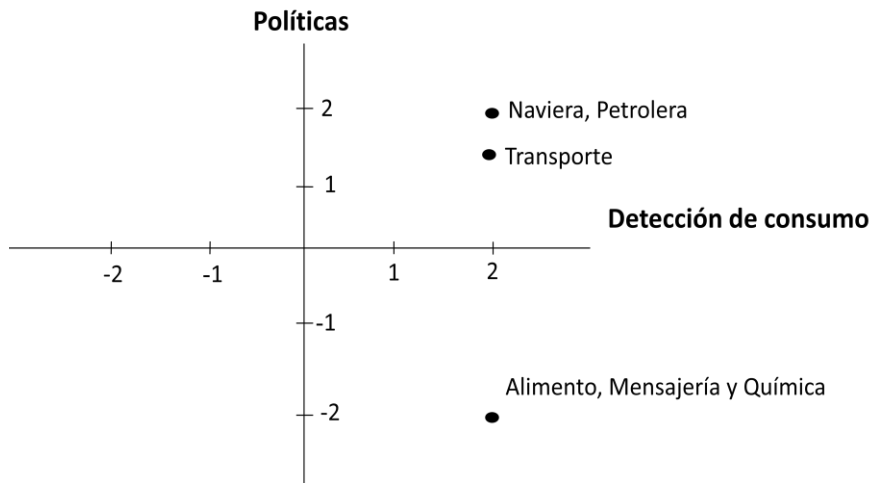


Gráfico 15- Relación detección de consumo y políticas

Si bien todos detectaron consumo de drogas en sus empleados, solo Naviera, Transporte y Petrolera mantienen políticas al respecto. Transporte se ubica en un nivel inferior porque no tienen plasmadas las políticas en papel.

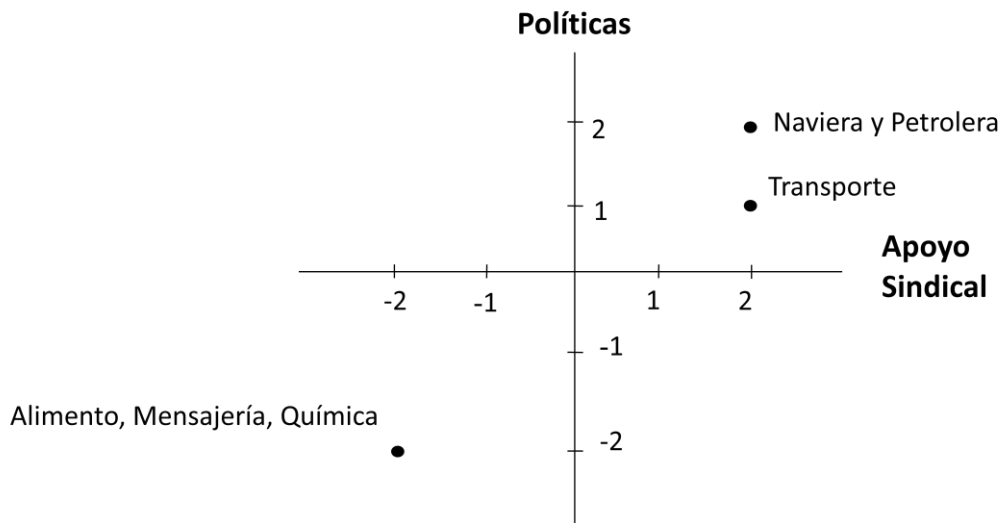


Gráfico 16- Relación políticas y apoyo sindical

Quienes tienen políticas sobre drogas cuentan también con apoyo del sindicato. En el caso de Transporte no tienen plasmadas las políticas en papel, por eso está ubicada en un nivel inferior.

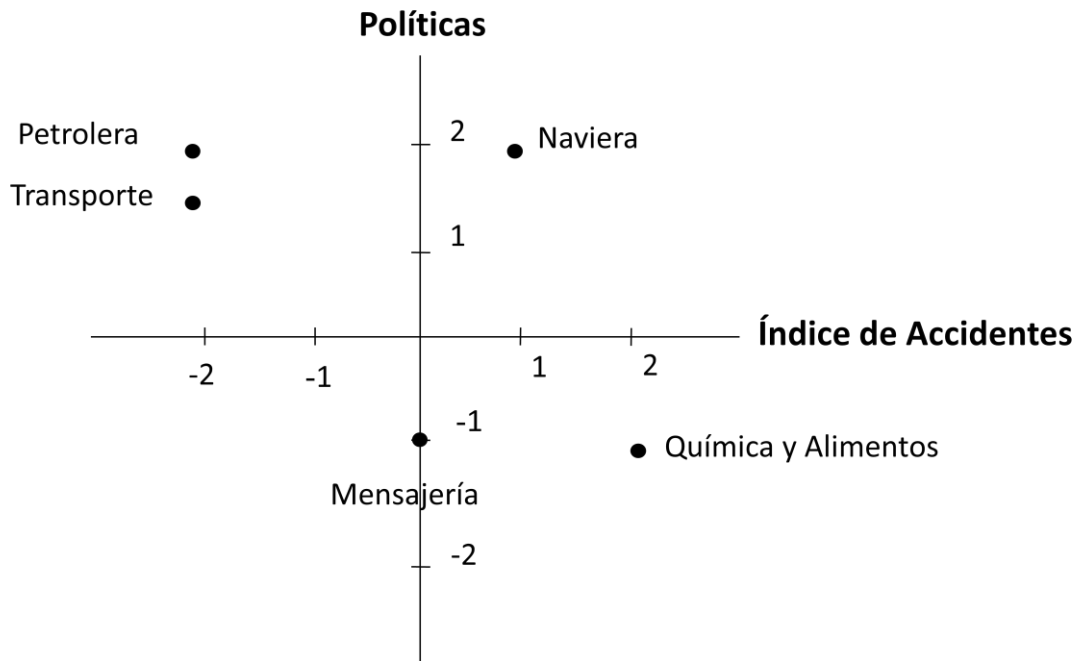


Gráfico 17- Relación políticas e índice de accidentes

En el caso de la Naviera, mantiene políticas pero también tiene un aumento de accidentes. Se llegó a la conclusión que se debe a que solamente realizan controles y no acciones de Conciencia y Prevención de drogas; mientras que Petrolera y Transporte, realizan acciones de Control, Concientización y Prevención logrando la reducción de accidentes. Alimentos cuenta con programas de Concientización y Prevención pero al momento de querer ejecutar Políticas de control, no cuenta con el apoyo del Sindicato; siendo una de las principales barreras ya que consideran los controles como una “invasión a la privacidad del trabajador”.

CAPÍTULO 5

5.1 Conclusiones

- Objetivo 1: Comprobar si el aumento de consumo de drogas incrementa los accidentes laborales, el ausentismo y las malas relaciones.

Conclusión general: Se ha podido determinar como consecuencia de la triangulación de los datos de accidentología de la SRT y los datos del SEDRONAR, que los accidentes laborales están relacionados al consumo de drogas, así también como el ausentismo.

Conclusión particular de las empresas entrevistadas:

- a) En algunos casos las empresas relacionan el consumo de drogas con accidentes laborales y ausentismo. Otros no determinan dicha relación.
 - b) Dado que la proporción es un 50% - 50% el resultado es indeterminado
 - c) Ninguna empresa relaciona las malas relaciones con el consumo de drogas.
- Objetivo 2: Averiguar si las empresas son conscientes del posible consumo de drogas de sus empleados.

Conclusión: Se determina que las empresas son conscientes del consumo de drogas de sus empleados, pero no todas realizan exámenes de detección de sustancias prohibidas.

- Objetivo 3: Conocer si las empresas tienen políticas ante el consumo de sustancias prohibidas.

Conclusión: Sólo tres empresas tienen políticas con respecto al consumo y son coincidentes con el apoyo del sindicato.

- Objetivo 4: Determinar si las empresas realizan acciones de prevención y control de drogas

Conclusión: Se pudo determinar:

- a) Dos empresas realizan prevención, concientización y control.
- b) Una empresa realiza prevención y concientización, no así control.
- c) Una empresa realiza sólo control.

- Objetivo 5: Investigar en aquellas empresas que tienen políticas, si lograron disminuir los accidentes laborales.

Conclusión: De las tres empresas que tienen políticas sólo dos lograron disminuir accidentes laborales, pero la empresa que no logra reducir los accidentes no realiza acciones de prevención y concientización.

ANEXO 1 - Entrevistas

Entrevista – Alimentos – Gerente - Ubicación: Vicente López

CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿En qué industria trabaja? (Automotriz, alimentos, logística, mensajería, etc.)

Alimentos

2. ¿Qué puesto ocupa? ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Jefe Analista de salud y seguridad ocupacional. 16 años de antigüedad

3. ¿Tiene un contacto directo o cercano con los operarios (mano de obra de la empresa)?

Contacto directo a diario.

4. ¿Toma consciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo?

Si por supuesto, es algo que está instalado en la sociedad, por ende también en la empresa.

5. ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿Cómo? ¿Qué acciones tomaron al respecto?

No se informan formalmente. Sé que fueron detectados pero se mantuvo confidencialidad sobre el caso. Particularmente es un tema que hay que tratarlo con mucho cuidado, ya que entran en juego otros actuantes aparte del empleado y la empresa. Llámese sindicato, delegados, etc. Esta es una empresa con una fuerte presencia política-sindical.

6. ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿Cómo lo presenció? ¿Qué medidas tomaron al respecto?

No he presenciado. Pero es algo, que se sabe que lamentablemente pasa, sobre todo en horarios nocturnos.

7. ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿Qué apoyo le brindaron?

Hay un caso que ha pedido ayuda profesional al dto. Médico, sé que le brindaron ayuda correspondiente pero no estoy al tanto del seguimiento. No regresó a trabajar luego de esto.

8. ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, problemas en el clima laboral o reducción de rendimiento laboral? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

Se analizan las ausencias mediante indicadores mensuales. En nuestro caso el 70 % son por enfermedades inculpables. El 30 % restantes son accidentes laborales... este porcentaje no está actualmente relacionado con las drogas. Si casos puntuales que te mencioné con anterioridad.

9. ¿Tiene algún índice de accidentología de la Empresa? ¿Lo considera alto, bajo? ¿Viene aumentando?

Si por supuesto. El índice de accidentología es llevado mensualmente. En 2013 dio alto, este año se desarrolló un programa para la reducción de tal índice, Con acciones correctivas, responsables, y fecha de resolución del mismo.

10. ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? Ejemplo: poca capacitación, distracción, falta de motivación, etc.

En nuestro caso los factores que influyen en estos índices son básicamente distracciones en las tareas, resbalones y caídas.

11. ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿Cómo lograron identificarlo? ¿Qué medidas se tomaron?

No tengo conocimiento al respecto. Toda enfermedad inculpable, es derivado a la obra social correspondiente, y todo accidente laboral a la ART correspondiente, luego si por algún análisis realizado al empleado surge certeza al respecto, seguramente se seguirá un protocolo re información a la persona y a la empresa para obtener ayuda profesional. Los pasos a seguir los desconozco.

12. ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿Se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿Cómo actúan ante esta situación?

Se realizan los exámenes periódicos anuales. Con una batería de estudios a cada empleado, en base a las tareas y peligros expuesto. No se piden exámenes complementarios al respecto de drogas.

13. ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes preocupacionales? ¿Qué hicieron? ¿Sucede con frecuencia?

No tengo precisiones al respecto.-

14. ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones?

No tengo información al respecto.

15. ¿Mantienen políticas al respecto? ¿Cuáles y con qué fin? Ejemplo: política empresarial donde se prohíbe el consumo de cualquier sustancia cierta cantidad de horas antes de ingresar a trabajar.

No hay políticas al respecto, sinceramente la falta de apoyo sindical no ayuda.

16. ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿De qué manera?

No hay apoyo de nada en este tema por parte del sindicato.

17. ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿En qué consisten?

Si, se realizan anualmente jornadas de concientización con distribución de trípticos informativos sobre adicciones.

18. ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿En qué magnitud?

Se trabaja a diario en la prevención, principalmente sobre lo cultural que es lo más difícil de lograr un cambio. Como te decía anteriormente este año la superintendencia nos ha incluido en un listado de empresas con alta siniestralidad. Por eso actualmente hay un plan para 2015 salir de ese listado.-

CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿En qué industria trabaja? (Automotriz, alimentos, logística, mensajería, etc.)

Mensajería

2. ¿Qué puesto ocupa? ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Propietario 10 años

3. ¿Tiene un contacto directo o cercano con los mensajeros?

Si, ya que recibo los llamados y coordino los viajes.

4. ¿Toma consciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo (enfermedad, ausentismo, mal desempeño, malas relaciones, accidentes)? En caso afirmativo, ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Si tomamos consciencia de esta situación, es muy común ver a los motoqueros en general fumarse un cigarrillo de marihuana. Por esta razón los motoqueros con los que trabajamos son monotributistas, no son empleados directos de la pyme, son contratados. Generalmente se da el ausentismo principalmente los días lunes y días de cobro. También accidentes viales pero que no podemos relacionar directamente con el consumo.

5. ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿Cómo? ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Personalmente no los he visto consumir, las reglas se plantean desde el inicio del contrato, durante la jornada está prohibido es mal un acuerdo entre las partes.

6. ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿Cómo lo presenció? ¿Qué medidas tomaron al respecto?

No nunca he visto el consumo en horario laboral, es más complejo hacer un seguimiento al no tener un lugar fijo como un operario en una fábrica.

7. ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿Qué apoyo le brindaron?

No nunca se han acercado.

8. ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, problemas en el clima laboral o reducción de rendimiento laboral? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

Como dije anteriormente el ausentismo es lo más frecuente principalmente los lunes o días posteriores al cobro. Esporádicamente hay accidentes viales aproximadamente 2 por mes y es algo que se mantiene. Analizamos si el ausentismo se hace crónico, decidimos rescindir el contrato y buscar otros mensajeros. El ausentismo los relacionamos con el alcohol y el consumo, el fin de semana se descontrolan y el lunes no pueden ni levantarse.

9. ¿Tiene algún índice de accidentología de la Empresa? ¿Lo considera alto, bajo? ¿Viene aumentando?

Generalmente son 2 accidentes viales por mes y se mantiene. Lo consideramos bajo dado la cantidad de mensajeros contratados aproximadamente 30 mensajeros monotributistas.

10. ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? Ejemplo: poca capacitación, distracción, falta de motivación, etc.

El ausentismo como dije es por la resaca del fin de semana (alcohol y drogas)

Accidentes viales es imprudencia.

11. ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿Cómo lograron identificarlo? ¿Qué medidas se tomaron?

No lo hemos podido relacionar directamente, pero las dudas están.

12. ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿Se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿Cómo actúan ante esta situación?

No, no realizamos ningún tipo de examen, sinceramente por costos.

13. ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes preocupacionales? ¿Qué hicieron? ¿Sucede con frecuencia?

N/A

14. ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones?

N/A

15. ¿Mantienen políticas al respecto? ¿Cuáles y con qué fin? Ejemplo: política empresarial donde se prohíbe el consumo de cualquier sustancia cierta cantidad de horas antes de ingresar a trabajar

N/A

16. ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿De qué manera?

Es un gremio que se está formando, no hemos recibido información al respecto por parte de ellos.

17. ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿En qué consisten?

N/A

18. ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿En qué magnitud?

N/A

CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿En qué industria trabaja? (Automotriz, alimentos, logística, mensajería, etc.)

Naviera. Transporte marítimo de carga a granel.

2. ¿Qué puesto ocupa? ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Jefe de personal. 2 años

3. ¿Tiene un contacto directo o cercano con los tripulantes?

Si, contacto diario y directo.

4. ¿Toma consciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo (enfermedad, ausentismo, mal desempeño, malas relaciones, accidentes)? En caso afirmativo, ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Sí, estamos conscientes de la importancia del tema, más en nuestro rubro, que es personal que está embarcado, en condiciones de aislamiento de su entorno familiar o social, dado que permanecen embarcados por 2 meses aproximadamente, y esto puede generar o potenciar el consumo de algún tipo de droga. Las acciones que tomamos son incorporar al examen médico preocupacional el dosaje de drogas, de marihuana y cocaína. Y además de esto podemos hacer controles sorpresa a bordo para controlar que nadie esté consumiendo.

5. ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿Cómo? ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Sí, nos pasó con un marinero que el preocupacional le dio negativo el control, pero una vez a bordo a la madrugada consumió cocaína y se puso a correr desnudo por la borda del buque, y luego intentó lastimarse el mismo. Tuvimos que enviar a prefectura para que lo desembarque, y lo enviamos a un hospital en primera instancia y luego para que continúe su tratamiento de rehabilitación.

6. ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿Cómo lo presenció? ¿Qué medidas tomaron al respecto?

No, nunca.

7. ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿Qué apoyo le brindaron?

No, nunca.

8. ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, problemas en el clima laboral o reducción de rendimiento laboral? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

No, suelen mantenerse en los mismos niveles, no hay una relación directa y comprobada entre ausencias y drogas.

9. ¿Tiene algún índice de accidentología de la Empresa? ¿Lo considera alto, bajo? ¿Viene aumentando?

Si, tenemos un índice de accidentología, está dentro de lo que consideramos “normal”, aunque está aumentando en los últimos tiempos, pero en ningún caso tiene que ver con las adicciones, es personal que los exámenes de drogas le dieron negativos, los accidentes se debieron a otras causas.

10. ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? Ejemplo: poca capacitación, distracción, falta de motivación, etc.

La mayoría de los accidentes se deben a fallas humanas, y estos se pueden producir ya sea por distracción, mala capacitación, y quizás también falta de motivación, pero es difícil establecer un índice o estadística al respecto, cada caso es diferente y realmente cada motivo de ausencia que están detallando puede deberse a miles de causas, es realmente muy difícil determinarlo con certeza.

11. ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿Cómo lograron identificarlo? ¿Qué medidas se tomaron?

No, nunca hemos podido determinarlo. En el caso detallado anteriormente la persona tuvo estas actitudes pero no pueden ser catalogadas dentro de “accidente”, dado que no se lastimo, ni produjo daño, aunque si se hubiera quedado trabajando hubiese existido un alto grado de posibilidad de que exista un accidente.

12. ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿Se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿Cómo actúan ante esta situación?

Si, realizamos el examen médico periódico una vez al año, que incluye el análisis de drogas. Y además podemos realizar exámenes sorpresa a bordo,

que últimamente no estamos realizando pero tenemos la potestad de realizarlos.

13. ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes preocupacionales? ¿Qué hicieron? ¿Sucede con frecuencia?

Si ha sucedido, para darles una estimativa, de cada 100 exámenes unos 4 resultan positivos al dosaje de drogas. La acción que tomamos fue no embarcar a esas personas porque eran un riesgo para sus compañeros, para el buque y para ellos mismos.

14. ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones?

Si, si el preocupacional da positivo, no ingresan a la compañía, nuevamente, el rubro es diferente a otros, embarcar a una persona con problemas de adicciones en un buque durante varios meses, lejos de su entorno social habitual es un riesgo que no podemos tomar.

15. ¿Mantienen políticas al respecto? ¿Cuáles y con qué fin? Ejemplo: política empresarial donde se prohíbe el consumo de cualquier sustancia cierta cantidad de horas antes de ingresar a trabajar

Sí, hay políticas de alcohol y drogas, está totalmente prohibido su consumo, nivel permitido: 0%.

16. ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿De qué manera?

El sindicato sustenta que nosotros no ingresamos a alguien que le dio positivo el examen, se los comunicamos a ellos, que entiendo que tienen acciones destinadas a ayudarlos.

17. ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿En qué consisten?

N/A

18. ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿En qué magnitud?

N/A

CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿En qué industria trabaja? (Automotriz, alimentos, logística, mensajería, etc.)

Somos una empresa petrolera ubicada en Neuquén en argentina pero tenemos plantas a nivel mundial (EEUU, Irak, Australia, Kuwait, México , Rusia y otros)

2. ¿Qué puesto ocupa? ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Gerente RRHH – 3 AÑOS

3. ¿Tiene un contacto directo o cercano con los empleados?

Si, ya que coordino las búsquedas y realizo todo el seguimiento del proceso hasta que la persona está trabajando en el puesto.

4. ¿Toma consciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo (enfermedad, ausentismo, mal desempeño, malas relaciones, accidentes)? En caso afirmativo, ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Estamos conscientes de este problema, nuestra actividad es una de las más afectadas por este flagelo según informes realizados por SEDRONAR.

Nosotros tenemos una amplia variedad de perfiles entre los empleados desde operarios de planta hasta ingenieros especializados.

Voy a hablar de la experiencia en argentina con los operarios de planta. El trabajo es muy sacrificado, es de suma importancia que el empleado sea consciente de esto, ya que están alejados de sus familias, el clima es muy duro, conviven con personas que no conocen, están en lugares bastante desolados.

El trabajo y la actividad están muy bien remunerada, y trae sus consecuencias. Vemos jóvenes que de golpe tienen mucho dinero en sus manos y no saben controlarse, como consecuencia debido a los factores anteriores terminan consumiendo, terminando en prostíbulos, caen en el alcohol, tienen dobles familias. Generalmente se da el ausentismo principalmente los días de cobro. Los accidentes de trabajo que hemos tenido lo relacionamos directamente con el consumo.

A raíz de esto se realizan controles de drogas y alcohol antes de ingresar a la planta y al retorno del almuerzo.

5. ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿Cómo? ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Sinceramente personalmente no los he visto consumir, pero si he recibido reportes de los supervisores.

Se han plasmado políticas en el manual de conducta y ética, donde se establecen las normas a seguir y se informan los exámenes que se realizan a todo el personal sin excepción.

6. ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿Cómo lo presenció? ¿Qué medidas tomaron al respecto?

Nunca he presenciado el consumo en horario laboral porque yo estoy en la ciudad de Neuquén y no en planta, el reporte lo recibo de los supervisores.

Se realiza examen de sustancias prohibidas, se lo suspende y se hace un seguimiento.

7. ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿Qué apoyo le brindaron?

Los casos surgen de los exámenes, es un tema delicado y a los empleados les cuesta venir a plantear el problema. Como dije anteriormente tenemos especialistas que nos asesoran al respecto y brindamos toda la ayuda necesaria cuando vemos compromiso de parte del trabajador.

8. ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, problemas en el clima laboral o reducción de rendimiento laboral? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

Como dije anteriormente esta actividad se ve afectada directamente por el consumo de drogas, como consecuencia de las medidas tomadas, como por ejemplo los exámenes hemos reducido el índice de ausentismo y de accidentes laborales.

9. ¿Tiene algún índice de accidentología de la Empresa? ¿Lo considera alto, bajo? ¿Viene aumentando?

Si, tenemos índice de accidentología, lo consideramos normal, no viene aumentando. Se ha reducido a años anteriores y se mantiene.

10. ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? Ejemplo: poca capacitación, distracción, falta de motivación, etc.

Los factores que afectan directamente al ausentismo y accidentes laborales son el consumo de sustancias prohibidas.

11. ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿Cómo lograron identificarlo? ¿Qué medidas se tomaron?

No lo hemos podido relacionar directamente, pero las dudas están.

12. ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿Se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿Cómo actúan ante esta situación?

Si, realizamos estudios pre ocupacionales y todos los días antes de ingresar en la planta y después del almuerzo.

Si da positivo se lo suspende y se le brinda toda la ayuda para superar la adicción, siempre que haya compromiso de parte del trabajador, caso contrario se lo desvincula.

13. ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes pre ocupacionales? ¿Qué hicieron? ¿Sucede con frecuencia?

Si, hemos detectado y se decidió no contratarlo. La frecuencia es 2 cada 10.

14. ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones?

SÍ

15. ¿Mantienen políticas al respecto? ¿Cuáles y con qué fin? Ejemplo: política empresarial donde se prohíbe el consumo de cualquier sustancia cierta cantidad de horas antes de ingresar a trabajar

Si, son políticas sobre consumo, cero tolerancia al consumo de drogas pero somos conscientes que es una actividad propensa al consumo como detalle anteriormente.

Se establece 0% de dosaje en sangre tanto de drogas como de alcohol, por eso es muy exhaustivo el proceso de exámenes en estos empleados. Ellos operan maquinaria pesada, con mucha presión y deben estar al 100% concentrados en sus tareas.

16. ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿De qué manera?

Si, ellos también son conscientes de este tema, ellos tienen un índice que establece que 4 de cada 10 ingresos de operarios muestran positivo en consumo en pre ocupacionales.

Nos brindan programas de prevención y concientización sobre alcohol y drogas en la salud de las personas, además permiten sanciones más severas en casos de reincidencia.

17. ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿En qué consisten?

Si realizamos programas de prevención, concientización y control; avalados por el sindicato.

18. ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿En qué magnitud?

Gracias a la implementación de las políticas y a los programas hemos tenido reducción de accidentes laborales notables.

CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿En qué industria trabaja? (Automotriz, alimentos, logística, mensajería, etc.)

Industria química

2. ¿Qué puesto ocupa? ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Presidente de la empresa que tiene 50 años de antigüedad

3. ¿Tiene un contacto directo o cercano con los operarios (mano de obra de la empresa)?

Si tengo contacto cercano con la mano de obra de la empresa. Con algunos no a diario pero por lo menos una a dos veces por semana

4. ¿Toma conciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo?

Si tengo conciencia del problema.

5. ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿Cómo? ¿Qué acciones tomaron al respecto?

Si, alguna vez he descubierto algún problema de adicción en algún empleado. Se hablo con la persona

6. ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿Cómo lo presenció? ¿Qué medidas tomaron al respecto?

No he presenciado consumo de drogas en horario laboral.

7. ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿Qué apoyo le brindaron?

Nadie ha acudido.

8. ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales, ausentismo, o reducción de rendimiento laboral? ¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

Estamos teniendo aumento de ausentismo, se han analizado las circunstancias pero no lo hemos relacionado con consumo de drogas. Quizás sea un error no analizarlo.

9. ¿Está teniendo un aumento de malas relaciones o problemas en el clima laboral?
¿Analizan estos asuntos? ¿Piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

No tenemos problemas de malas relaciones o de mal clima laboral.

10. ¿Tiene algún índice de accidentología de la Empresa? ¿Lo considera alto, bajo?
¿Viene aumentando?

Llevamos un índice de accidentología. Según comparaciones está en niveles de mercado promedio y viene aumentando año a año.

11. ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? Ejemplo: poca capacitación, distracción, falta de motivación, etc.

Creo que son varios factores juntos como distracciones, stress por los temas actuales, quizá falta de capacitación no suficiente, poca motivación y otros.

12. ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿Cómo lograron identificarlo? ¿Qué medidas se tomaron?

No. No hemos podido identificar que haya sido por problemas de drogas

13. ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿Se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿Cómo actúan ante esta situación?

No se hacen análisis médicos para detectar consumo de drogas

14. ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes pre ocupacionales? ¿Qué hicieron? ¿Sucede con frecuencia?

No hemos descubierto presencia de drogas en exámenes pre ocupacionales

15. ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones?

Nunca se nos ha planteado el problema.

16. ¿Mantienen políticas al respecto? ¿Cuáles y con qué fin? Ejemplo: política empresarial donde se prohíbe el consumo de cualquier sustancia cierta cantidad de horas antes de ingresar a trabajar

No tenemos políticas al respecto.

17. ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿De qué manera?

No tenemos información si el sindicato da apoyo en este tema. No lo hemos visto

18. ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿En qué consisten?

No hemos realizado acciones de prevención.

19. ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿En qué magnitud?

No se han implementado políticas.

Consumo de drogas en el ámbito laboral

1. ¿En qué industria trabaja? (automotriz, alimentos, logística, mensajería, etc.)

Logística: transporte de residuos reciclables y residuos comunes.

2. ¿Qué puesto ocupa? ¿cuál es su antigüedad en la empresa?

Gerente RRHH – antigüedad 20 años

3. ¿Tiene un contacto directo o cercano con los choferes?

Si, tanto con ellos como con el supervisor de logística.

4. ¿Toma consciencia que los empleados pueden tener fácil acceso a las drogas y que esto puede generar inconvenientes en el trabajo (enfermedad, ausentismo, mal desempeño, malas relaciones, accidentes)? En caso afirmativo, ¿qué acciones tomaron al respecto?

Estamos conscientes de este problema, yo viajo en tren y colectivo; y puedo ver como operarios de otras empresas consumen marihuana antes de ingresar a trabajar. Nosotros además de los choferes, tenemos personal trabajando en planta operando los residuos. Nuestra actividad ya de por sí es de alto riesgos para las art, ya que los choferes manejan volquetes, cajas, camión payo y atmosféricos. Generalmente se da el ausentismo principalmente los días lunes y viernes. Con respecto a las malas relaciones, hemos tenido casos que tuvimos que intercalar turnos con los operarios de planta para evitar inconvenientes, no hemos podido relacionar el caso con el consumo. Con respecto a accidentes laborales hemos tenido pero que no podemos relacionar directamente con el consumo, estamos muy controlados por el sindicato, la secretaria de protección ambiental para cumplir con muchas normas.

5. ¿Alguna vez ha descubierto algún problema de adicción a las drogas en sus empleados? ¿cómo? ¿qué acciones tomaron al respecto?

Generalmente el que nos reporta es el supervisor tanto de planta como el de logística. Hemos tenido casos de alcohol y consumo de drogas denunciado por sus respectivos supervisores. En el caso de alcohol, el operario emanaba hasta por los poros y en el caso de consumo tenia los típicos síntomas (ido, no coordinaba una palabra).Se decidió suspenderlos por 3 días , cuando volvieron luego de la suspensión se tuvo una charla y se les planteo que si volvía a ocurrir serian despedidos.

6. ¿Ha presenciado consumo de drogas en horario laboral? ¿cómo lo presenció? ¿qué medidas tomaron al respecto?

No hemos tenido consumo en horario laboral, la empresa tienen prohibido fumar dentro del establecimiento. Nosotros hemos tenido un incendio hace 10 años aproximadamente teniendo grandes pérdidas y a raíz de esto se tomo la decisión de no dejar fumar en el lugar de trabajo, pero determinamos un sector bien determinado para hacerlo.

7. ¿Algún empleado ha acudido a ustedes por ayuda en sus adicciones? ¿qué apoyo le brindaron?

No nunca se han acercado.

8. ¿Está teniendo un aumento de accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, problemas en el clima laboral o reducción de rendimiento laboral? ¿analizan estos asuntos? ¿piensa que estos hechos pueden tener como causa el consumo de drogas?

Sinceramente hemos tenido una gran mejora al respecto, el índice de accidentes laborales han bajado notablemente. Antes teníamos a los choferes en el sindicato de plástico que no aportaban nada ni capacitación, ni controles. Hoy estos choferes a raíz de muchos reclamos pudieron alinearse al sindicato de choferes, que hacen un seguimiento más duro, con certificaciones, capacitaciones, etc. Con respecto al ausentismo es lo más frecuente principalmente los lunes y viernes. Si observamos que son reiterados y con la misma persona, decidimos rescindir el contrato. Este tema lo relacionamos con el alcohol y el consumo de drogas, el fin de semana llama al descontrol.

9. ¿Tiene algún índice de accidentología de la empresa? ¿lo considera alto, bajo? ¿viene aumentando?

Lo hemos bajado notablemente dentro de los 20 años que yo pertenezco a la empresa. Es bajo y aceptable.

10. ¿Qué factores considera que influyen en los accidentes laborales, ausentismo, malas relaciones, mal desempeño laboral? Ejemplo: poca capacitación, distracción, falta de motivación, etc.

El ausentismo se da por los factores del alcohol y las drogas. Accidentes laborales por imprudencia y distracción.

11. ¿Ha podido identificar alguna vez si el accidente fue producido por problemas en el consumo de drogas? ¿cómo lograron identificarlo? ¿qué medidas se tomaron?

Directamente no hemos realizado la relación. Sinceramente ante un accidente tratamos con urgencia que el trabajador este bien y en la vorágine no lo relacionamos directamente pero siempre está la duda una vez que se calman las aguas.

12. ¿Se realizan análisis médicos periódicamente con el fin identificar consumo de droga? ¿se realizan análisis en casos de accidentes laborales? ¿cómo actúan ante esta situación?

Realizamos estudios pre ocupacionales con identificación de sustancias prohibidas, si da positivo no lo tomamos. Realizamos exámenes periódicos a todo el personal y a veces examen sorpresa tanto a los choferes como a los de la planta. De dar positivo se informa al empleado y se hace un seguimiento, si sigue en la misma situación y no acepta un tratamiento se lo desvincula. Además si se trata de un chofer se lo baja del camión y se lo manda a trabajar en la planta, previa notificación al sindicato.

13. ¿Han descubierto la presencia de drogas en exámenes pre ocupacionales? ¿qué hicieron? ¿sucede con frecuencia?

Si, conste en la pregunta anterior

14. ¿Han decidido no contratar empleados por problemas de adicciones?

Si

15. ¿Mantienen políticas al respecto? ¿cuáles y con qué fin? Ejemplo: política empresarial donde se prohíbe el consumo de cualquier sustancia cierta cantidad de horas antes de ingresar a trabajar

Hay políticas al respecto pero no plasmadas en papel.. Estas surgieron de la práctica, de la prueba y error. Exámenes periódicos y sorteos de los mismos, capacitación, concientización. Fomentamos la importancia de ellos en la empresa, ambos somos parte clave para que la empresa exista y para que ellos logren sus objetivos. Es una lucha constante pero buscamos la mejora. El fin es trabajar de manera segura, con calidad de vida.

16. ¿Reciben apoyo del sindicato ante la problemática? ¿de qué manera?

Si, principalmente de camioneros. Capacitación, concientización. Nosotros trabajamos con otro sindicato el de plásticos que es más inactivo que camioneros.

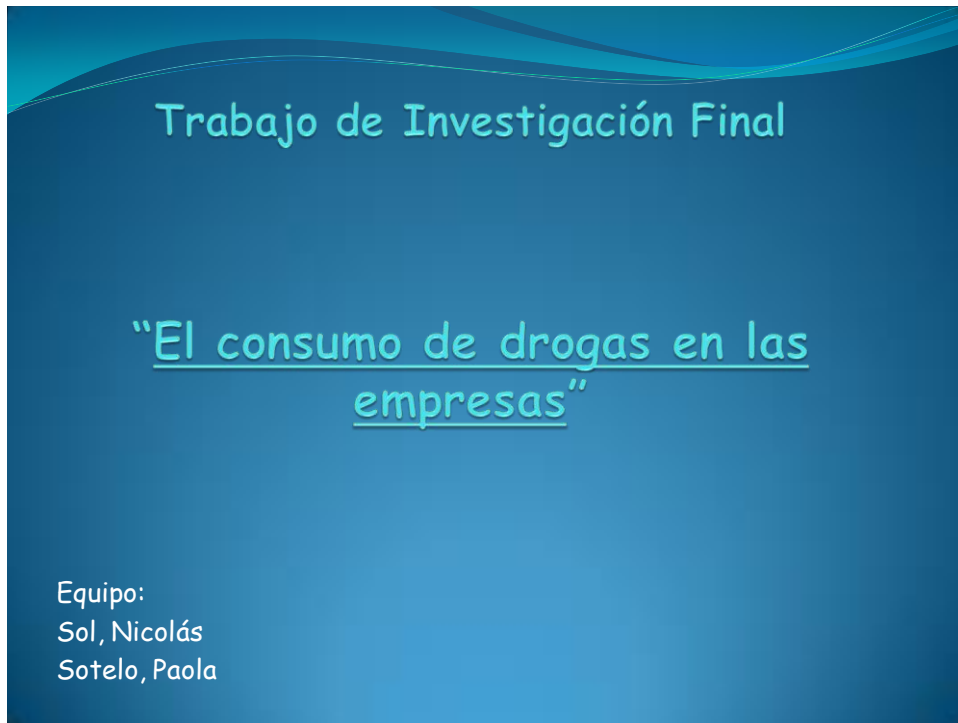
17. ¿Realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas? ¿en qué consisten?

Si, organizamos charlas con el ingeniero en Seguridad e Higiene. Así como también con el sindicato.

18. ¿Lograron reducir accidentes mediante implementación de políticas? ¿en qué magnitud?

Si, de manera notable

ANEXO 2 – Presentación Power Point



Trabajo de Investigación Final

“El consumo de drogas en las empresas”

Equipo:
Sol, Nicolás
Sotelo, Paola



AGENDA

- Introducción
- Objetivos
- Método
- Marco Teórico
- Marco Referencial
- Resultados y Análisis
- Conclusiones

INTRODUCCIÓN



Clarín.com • Sociedad • 22/09/14

El narcotráfico ingresa a la universidad como tema de estudio

Trabajamos para seguir creciendo
Asociación Argentina de Capitanes Pilotos y Patrones de Pesca
Mar del Plata • Buenos Aires • Necochea • San Antonio Oeste • Rawson • Puerto Madryn • Comodoro Rivadavia • Puerto Deseado

El consumo de drogas ilícitas y su influencia en el ámbito laboral

Publicado el November 6, 2014

Argentina con el porcentaje más alto de consumidores del mundo

Preocupa al sector petrolero el alto consumo de drogas y alcohol

sábado, julio 05, 2014

Gerardo Martínez, la violencia en la Uocra, el alcohol y la droga

OBJETIVOS

- I. Comprobar si el aumento de consumo de drogas incrementa los accidentes laborales, el ausentismo y las malas relaciones.
- II. Averiguar si las empresas son conscientes del posible consumo de drogas de sus empleados.
- III. Conocer si las empresas tienen políticas ante el consumo de sustancias prohibidas.
- IV. Determinar si las empresas realizan acciones de prevención, concientización y control de drogas.
- V. Investigar en aquellas empresas que tienen políticas, si lograron disminuir los accidentes laborales.

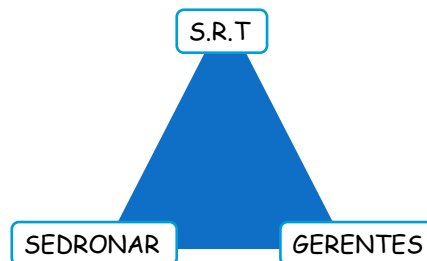
MÉTODO

INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Entrevista



Triangulación



Marco Teórico

Organización y Capital Humano

- Importancia del capital humano
- Influencia recíproca
- Salud trabajador



Marco Teórico

Factores del consumo de droga

| Factores no Laborales | Factores Laborales |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Conflictos familiares• Pérdida de confianza en sí mismo• Fácil acceso• Sentirse agobiando y en tensión• Consumo abusivo del círculo íntimo• Recreación | <ul style="list-style-type: none">• Turnos rotativos• Largas ausencias del hogar• Tareas rutinarias• Jornadas laborales prolongadas• Trabajo de alto rendimiento• Insatisfacción en el trabajo• Estrés |

Marco Teórico

Efectos del consumo de droga

- Dificultad de aprendizaje
- Aumento de riesgo de accidentes (Bajos reflejos)
- Bajo rendimiento
- Ausentismo
- Problemas disciplinarios
- Malas relaciones
- Distorsión de la realidad
- Adicción

Marco Referencial

- Ley 23.737 artículo 14: *"...La pena será de 1 mes a 2 años de prisión cuando, por su escasa cantidad y demás circunstancias, surgiere inequívocamente que la tenencia es para uso personal"*
- Jurisprudencia: Caso Arriola - CSJ.
 - ✓ Art.19 C.N
 - ✓ Consumo personal
 - ✓ Peligro concreto a **terceros**

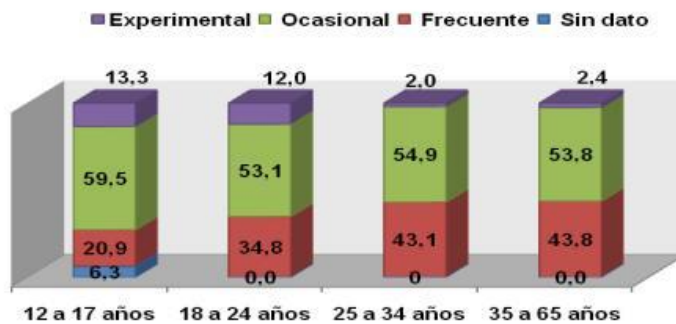
Marco Referencial

C.A.P.L.A

- 2,5 candidatos de cada 100 son adictos.
- O.I.T:
 - ✓ 25% de los accidentes laborales a nivel mundial se producen por consumo de drogas y alcohol
 - ✓ El ausentismo de los adictos es 3 veces mayor
 - ✓ La productividad disminuye un 30%
 - ✓ Los adictos tienen 5 veces más sanciones disciplinarias

Marco Referencial

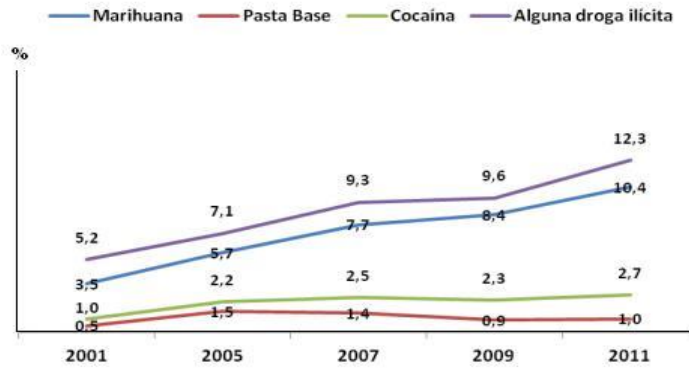
SEDRONAR



Modalidad de consumo de marihuana según grupos de edad entre consumidores de últimos 12 meses. Población de 12 a 65 años. Argentina 2010.

Marco Referencial

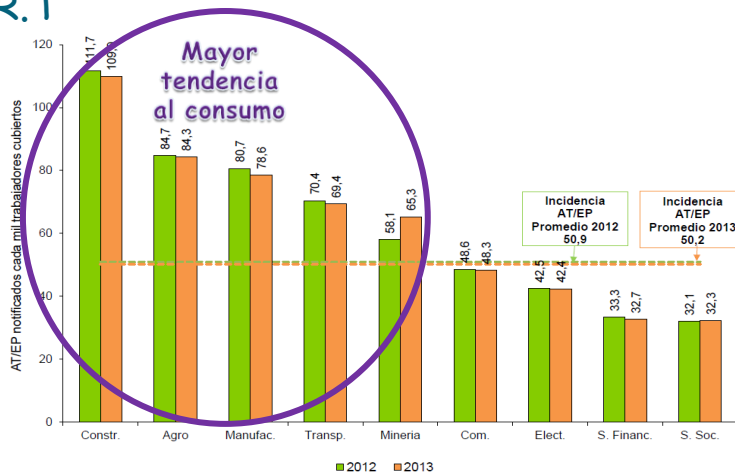
Evolución del consumo de drogas



Fuente: Observatorio Argentino de Drogas del SEDRONAR. Año 2012

Marco Referencial

S.R.T



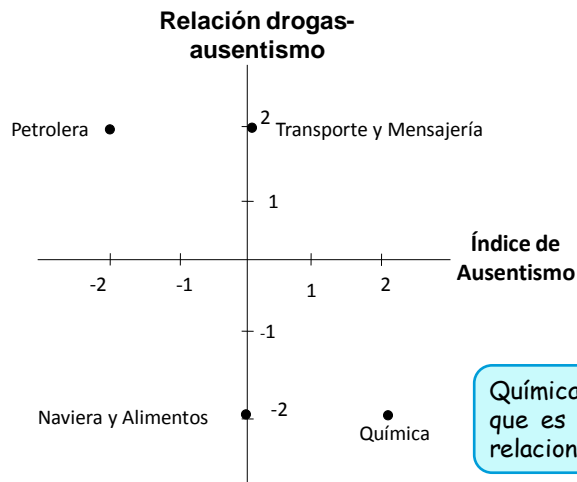
Índice de incidencia de AT/EP según sector económico. Año 2012-2013

Marco Referencial



Resultados y análisis

RELACIÓN ENTRE AUSENTISMO - DROGA

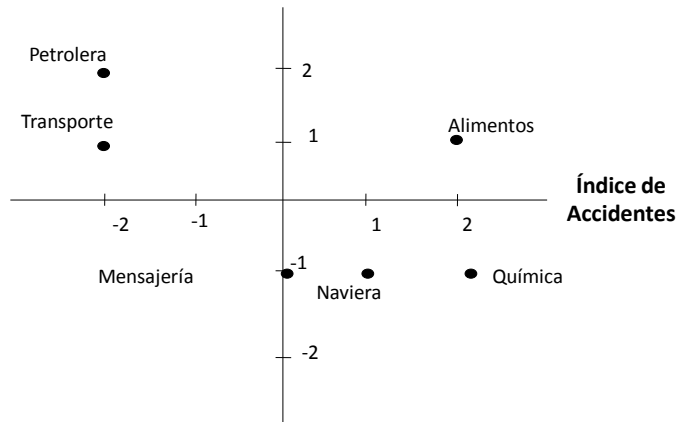




Resultados y análisis

RELACIÓN ENTRE ACCIDENTES LABORALES - DROGA

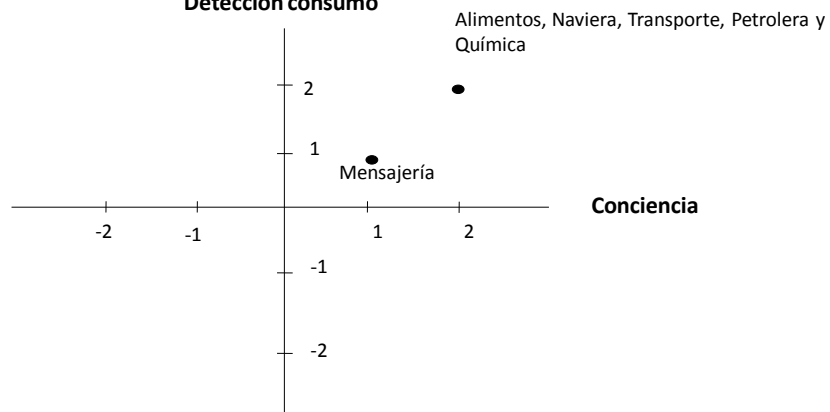
Relación Drogas-Accidentes



Resultados y análisis

CONCIENCIA Y DETECCIÓN DEL CONSUMO

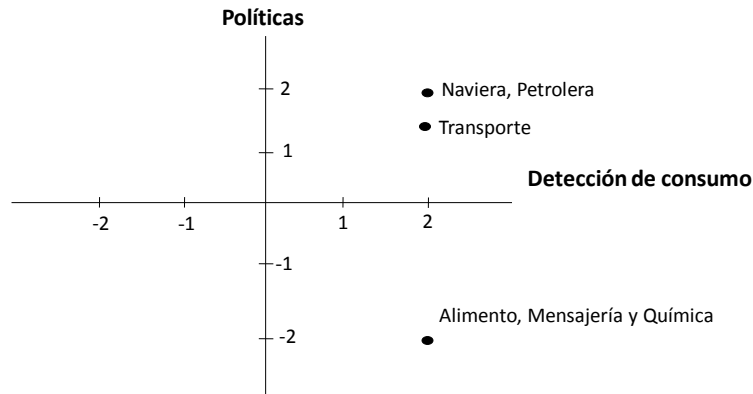
Detección consumo



Resultados y análisis



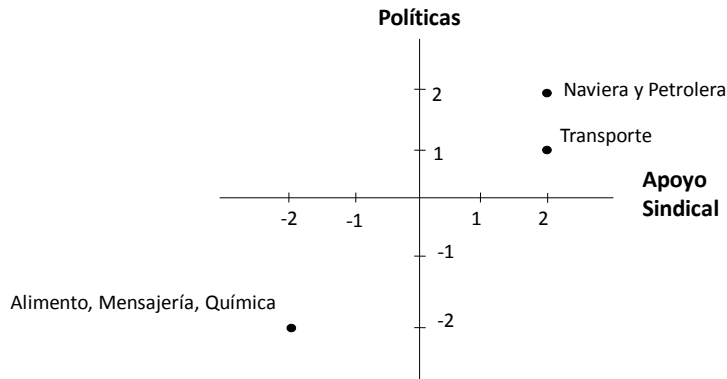
TODOS DETECTARON CONSUMO, ¿QUIÉN TIENE POLÍTICAS?



Resultados y análisis



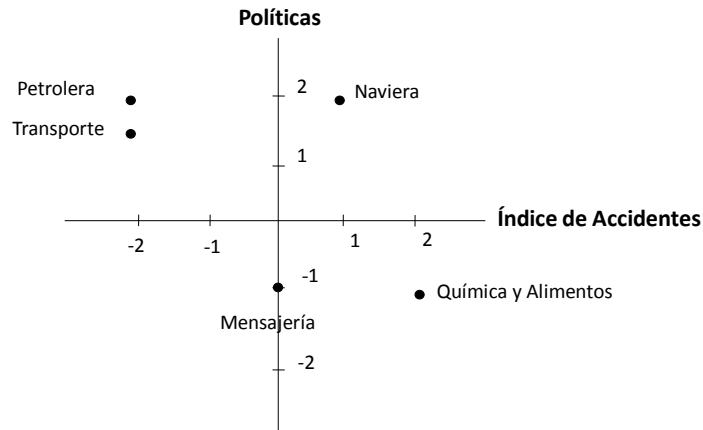
TIENEN POLÍTICA Y APOYO SINDICAL





Resultados y análisis

POLÍTICAS Y REDUCCIÓN DE ACCIDENTES



Conclusiones

Objetivo 1: *Comprobar si el aumento de consumo de drogas incrementa los accidentes laborales, el ausentismo y las malas relaciones.*

Conclusión general:

- Se ha podido determinar como consecuencia de la triangulación de los datos de accidentología de la SRT y los datos de las actividades que más tendencia tienen sus trabajadores al consumo de drogas suministrados por SEDRONAR, que **los accidentes laborales están relacionados al consumo de drogas, así también como el ausentismo.**



Conclusiones

Objetivo 1: *Comprobar si el aumento de consumo de drogas incrementa los accidentes laborales, el ausentismo y las malas relaciones.*

Conclusión Particular de las empresas entrevistadas:

- a) En algunos casos las empresas relacionan el consumo de drogas con accidentes laborales y ausentismo. Otros no determinan dicha relación.
- b) Dado que la proporción es un 50% - 50% el resultado es indeterminado
- c) Ninguna empresa relaciona las malas relaciones con el consumo de drogas.



Conclusiones

Objetivo 2: *Averiguar si las empresas son conscientes del posible consumo de drogas de sus empleados.*

Conclusión:

- Se verifica el objetivo. **Todas** las empresas entrevistadas **son conscientes** del consumo de drogas de sus empleados pero no todas realizan exámenes de detección de sustancias prohibidas.



Conclusiones

Objetivo 3: *Conocer si las empresas tienen políticas ante el consumo de sustancias prohibidas.*

Conclusión:

- Sólo algunas empresas tienen políticas con respecto al consumo y son coincidentes con el apoyo del sindicato.



Conclusiones

Objetivo 4: *Determinar si las empresas realizan acciones de concientización, prevención y control de drogas.*

Conclusión:

- a) Algunas empresas realizan prevención, concientización y control.
- b) Otras realizan prevención y concientización, no así control.
- c) Sólo una empresa realiza únicamente control.



Conclusiones

Objetivo 5: *Investigar en aquellas empresas que tienen políticas, si lograron disminuir los accidentes laborales.*

Conclusión:

- De las empresas que tienen políticas, en su mayoría lograron reducir los accidentes laborales.
- Aquella que **no** logró reducirlos, **no** realiza acciones de prevención y concientización.

¡Muchas gracias!

BIBLIOGRAFÍA

Aringoli, Federico (Diario Rio Negro) -

<http://rdlsnoticias.blogspot.com.ar/2014/07/preocupa-al-sector-petrolero-el-alto.html>

Becoña, E. (1995). *Drogodependencia. En: Manual de Psicopatología*, Mc Graw Hill: Madrid.

Bravo, O. (2008). FERREANDINA: *el éxito de la empresa es el éxito de su gente*. (Spanish). Debates IESA, 13(3), 48-52

Buitrago D, Osorio M. *Perfil ocupacional del farmacodependiente. En: Departamento de Toxicología. HUSVP. Compendio de farmacodependencia y alcoholismo. Medellín. 1994*

Diario La Capital. Fuente:<http://www.lacapitalmdp.com/noticias/La-Ciudad/2014/06/24/263982.htm?ref=ar>

Fuente: Fallo - Arriola, Sebastián y otros s/ causa n° 9080

<http://www.csjn.gov.ar/documentos/verdoc.jsp?ID=36190>

Fuente: Fundación La Caixa - <http://www.hablemosdedrogas.org/es/efectos-drogas>

Fuente: http://trabajosindrogas.blogspot.com.ar/2009/06/capla-centro-argentino-de-prevencion_28.html

Fuente: http://www.carpediemct.com.ar/espanol/datos_estadisticos

Fuente: <http://www.trabajosindrogas.com.ar/>

Fuente: <http://www.eltribuno.info/coloquio-idea-drogas-y-narcotrafico-centro-preocupacion-empresarios-n457481>

González, Ernesto (2009). *Manual de Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral*. Buenos Aires: Gabas Editorial

Howland J. Almeida A, Rohsenow D, Minsky S, Greece J. *How Safe are Federal Regulations on Occupational Alcohol Use?* Journal Public Health Policy 2006.

ILO Home (International Labour Organization). Drug and alcohol abuse, an important workplace issue. www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/impiss.htm
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../---ro.../wcms_bai_pub_118.pdf

Mattick Richard, Silins Edmund. Universidad de Nueva Gales del Sur. Australian Government National Health and Medical Research Council. 2013. <http://www.lasintesis.com.ar/nota-la-marihuana-aumenta-el-fracaso-escolar-en-adolescentes-60310.html>

Medina Aguerrebere, P. (2009). *La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización*. (Spanish). Revista Gerencia Y Políticas De Salud, 8(17), 30-42.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Coordinación de Políticas de Prevención de Adicciones y del Consumo de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con Impacto en el Mundo del Trabajo. 2008
<http://www.trabajo.gov.ar/difusion/copread/cuadernillo-copread.pdf>

Navarro J, Megías E. *La incidencia de las drogas en el medio laboral de la Comunidad Valenciana*. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción y Generalitat Valenciana. Madrid 1999.

Navarro J. (Coord) EDIS S.A. (Equipo de Investigación sociológica). *La incidencia de las drogas en el mundo laboral de la comunidad de Madrid 2006*. Observatorio Drogodependencias. Agencia Antidroga. Comunidad de Madrid 2008.

OIT. *Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el alcohol y otras drogas*. Ginebra 1988.

OIT. *Lucha contra el abuso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo*. Ginebra 1998.

OIT. *Proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento en los lugares de trabajo de los problemas que plantea el consumo de alcohol y drogas*. Ginebra 1994.

Salvador Llivina T, Suelves JM, del Pozo Iribarría J. *Mano a mano. Programa para la prevención y asistencia de las drogodependencias en el medio laboral*. Plan Riojano de Drogodependencias y otras Adicciones. 2003.

Servicio de Drogodependencias y otras Adicciones de la provincia de La Rioja
<http://infodrogas.org/inf-drogas/i-que-son-las-drogas>

UOCRA. Primera Capacitación sobre la Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral.

Fuente: <http://radiocentrobovriil.com.ar/web/?p=23576>

Viéitez, Ezequiel. Diario Clarín. Nota: El narcotráfico ingresa a la universidad como tema de estudio, 22/09/2014