

PROGRAMA DE ASESORIA PARLAMENTARIA

Fundación Nuevas Generaciones

en cooperación internacional con

Fundación Hanns Seidel¹

Alcohol y drogas en el ámbito laboral: propuesta para su control²

Resumen ejecutivo

En el presente trabajo se propone regular la realización de controles al consumo de alcohol y de estupefacientes y psicotrópicos a los operarios que conduzcan vehículos, manejen maquinaria y/o desempeñen o ejecuten todo tipo de tareas peligrosas o riesgosas. El objeto de esta iniciativa no es otro que el de proteger al trabajador y sus compañeros mediante la prevención de los accidentes que podrían ocurrir si no se garantizaran en el lugar de trabajo las condiciones de seguridad necesarias.

I) Consecuencias del consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral

Si nos detenemos a analizar específicamente las consecuencias nocivas que se evidencian en el ámbito laboral debido al consumo de alcohol en exceso, observamos que existen alteraciones en el relacionamiento de los trabajadores y una merma en la capacidad de cumplimiento de las tareas que se encomiendan. Así, un informe³ de Centro Terapéutico Grupo 4 Madrid para el tratamiento, rehabilitación y desintoxicación del alcoholismo y otras adicciones, afirma que la ingesta de alcohol en exceso y de manera crónica, deriva en "...problemas de relación con el resto de compañeros, con conductas de agresividad verbal o física, problemas de salud, con las alteraciones orgánicas típicas propias del alcoholismo, lo que da lugar a un mayor número de absentismo laboral y a la mayor cantidad de ILT (Incapacidades Laborales Transitorias); disminución del rendimiento, y por último, los accidentes, tanto de tráfico en los trayectos de casa-empresa, como de trabajo dentro de la

¹ La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

² Trabajo publicado en el mes de junio de 2015.

³ <http://www.ctgrupo4.com/servicios/5/alcoholismo-en-trabajo>

propia actividad laboral.” Asimismo, dicha institución resalta en su informe estadístico, los siguientes datos:

- El consumo de alcohol y otras drogas (asociación que casi viene relacionada con el tabaco, ansiolíticos, psicotrópicos, etc.) son responsables de más del 30% de los accidentes laborales mortales. En una empresa donde el personal laboral ingiere alcohol u otras drogas de forma continua la tasa de accidentes se duplica o incluso se triplica.
- Los accidentes de trabajo en bebedores no sólo son más frecuentes, sino que necesitan un tiempo de recuperación mayor.
- Entre el 20-40% de los expedientes disciplinarios tramitados por una empresa se relacionan con consumo de sustancias tóxicas.

Los ansiolíticos, por su parte, son utilizados cada vez con mayor frecuencia para mitigar las consecuencias del estrés. Sin embargo, existe una serie de riesgos asociados que pueden redundar en efectos no deseados y que generen graves perjuicios a la salud. Se han dado a conocer diversos estudios que afirman que estas sustancias:

- “Interfieren en la memoria y en el proceso cognitivo, pues pueden provocar somnolencia, sedación, sensación de cabeza vacía, desorientación y, en ocasiones, amnesia anterógrada, es decir, incapacidad para recordar a largo plazo lo ocurrido tras la ingesta.
- Alteran la capacidad de trabajo y de atención porque reducen la concentración, pueden provocar descoordinación de movimientos, alteraciones del humor y del estado de ánimo.”
- (...) *Generan* “Más riesgos de accidentes laborales y de tráfico por la pérdida de concentración, la debilidad muscular derivada de que muchos son relajantes musculares y la disminución de la rapidez de los reflejos”.⁴

⁴ <http://www.lavanguardia.com/estilos-de-vida/20130322/54370459575/cuidado-con-los-tranquilizantes.html#ixzz3hOt0j7Vh>

Como se puede apreciar en base a la información previamente citada, el consumo de alcohol y drogas impacta directamente en el desempeño laboral de una persona y la hace susceptible de ocasionar o protagonizar accidentes que ponen en riesgo su salud y la de sus compañeros. Por dichos motivos vemos fundamental que el empleador pueda disminuir dichos riesgos mediante el control del consumo de dichas sustancias, especialmente entre el personal abocado a tareas riesgosas.

II) Legislación vigente y derecho comparado

Actualmente, en nuestro país no existe legislación que prevea que los controles a que aludimos precedentemente puedan ser llevados a cabo, siendo los únicos que se realizan aquellos que, a través del ejercicio del poder de policía, efectúa el Estado, por ejemplo, cuando controla el nivel de alcohol en sangre a los choferes de transporte público. Como consecuencia de ello, el empleador no puede realizarlos y ello dificulta la prevención de accidentes laborales que tengan como causa un estado de falta de concentración, destreza, prudencia o pericia en el manejo de vehículos y maquinaria y el desarrollo de tareas riesgosas, inducido por el consumo alcohol o drogas.

En primer lugar, y pese a que se podría argüir que estos controles llevados a cabo por el empleador van más allá de las facultades, no es menos cierto que lo que se busca es evitar daños tanto al trabajador como a sus compañeros y el resto de la sociedad. Es por ello que consideramos que el presente proyecto de ley se encuentra en perfecta armonía con la letra de la Constitución Nacional. En dicha norma suprema, el artículo 14 bis afirma que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor (...)”, dentro de las cuales se encuentran comprendidas las condiciones de seguridad en el trabajo que este proyecto de ley busca garantizar.

Por otro lado, el artículo 5° de la ley 19.587 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo establece que: “A los fines de la aplicación de esta ley considéranse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: (...) distinción a todos los efectos de esta ley entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres; (...)”. Así también resulta evidente que de su

artículo 7° “las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo (...)”. Asimismo, el artículo 8° incorpora como un deber del empleador “adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores (...)”. Además, en su artículo 10° afirma que “sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a: (...) someterse a exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se formulen (...)”. La regulación que proponemos complementa la antedicha y brinda al empleador la potestad necesaria para poder asegurar que se cumplan las condiciones adecuadas de seguridad en el trabajo, logrando beneficiar tanto al propio trabajador como a sus compañeros e incluso, insistimos en ello, al resto de la sociedad.

Lo que debe quedar en claro es el hecho de que la presente iniciativa no debe ser considerada como una herramienta de hostigamiento y persecución al trabajador ni un modo inmiscuirse en su vida privada o su intimidad. Considerar a esta herramienta desde esa limitada perspectiva, implica un total desinterés por la integridad física y la salud de los trabajadores. Debe quedar en claro que este proyecto de ley no busca el control de los actos íntimos del trabajador sino el fin superior de cuidar su vida, bien supremo de todo ser humano.

Además, la norma propuesta obliga al empleador a resguardar la confidencialidad de los resultados de las pruebas a las que se someta al trabajador para saber si se encuentra bajo los efectos del alcohol o estupefacientes.

III) Postura de la OIT

Vale traer a colación que la política de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto de este tema se ha enfocado en las últimas décadas en un cambio hacia la prevención del abuso de sustancias en el lugar de trabajo, y contempla la definición de los problemas relacionados con el consumo de drogas y de alcohol como problemas de salud que deben tratarse del mismo modo que otras cuestiones de índole sanitaria.

En base a dicha posición la finalidad buscada no es otra que el beneficio de los trabajadores, motivo por el cual resulta imperioso tornar obligatoria para las obras sociales sindicales la

prestación de tratamientos contra las adicciones, con el objetivo de permitirle al trabajador una rehabilitación adecuada. Asimismo, el empleador debe facilitarle la posibilidad de su realización, brindarle un tiempo determinado y suficiente para cumplirlo.

Tan relevante es para la OIT este problema, que en 1996 realizó en Ginebra una reunión de expertos de la cual resulto un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el “Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”. En dicho repertorio se sostiene que es tanto una obligación como un derecho general de los empleadores el hecho de “garantizar buenas condiciones de seguridad y de salud en el lugar de trabajo y adoptar medidas apropiadas, incluida una política global en materia de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, para prevenir los accidentes y proteger la salud de los trabajadores (...); como así también “establecer un sistema para asegurar que se respete el carácter confidencial de toda la información que les faciliten en lo que atañe a los problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Habría que comunicar a los trabajadores las excepciones a esta regla, debidas a razones jurídicas o de ética profesional (...); asimismo “adoptar medidas como, por ejemplo, la difusión de información, la enseñanza, la formación y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para eliminar los problemas vinculados al consumo de alcohol o de drogas en el lugar de trabajo (...);” y también “proceder de acuerdo con buenas prácticas administrativas, adoptar prácticas de empleo equitativas, organizar el trabajo de manera satisfactoria y obrar constantemente para crear un medio ambiente de trabajo que no cause estrés, ni exija esfuerzos físicos o mentales excesivos (...)”. Por su lado, también se expresa que resultan derechos y obligaciones generales de los trabajadores y sus representantes: “colaborar con el empleador para prevenir los accidentes del trabajo debidos al consumo excesivo de alcohol o al abuso de drogas (...); cooperar para mantener la seguridad y salud en el lugar de trabajo y señalar a la atención del empleador las condiciones que en el lugar de trabajo puedan promover, propiciar o redundar en problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas, y proponer medidas correctivas (...); prestar asistencia a las personas que experimentan problemas relacionados con el alcohol y las drogas con el fin de que obtengan la ayuda necesaria para rehabilitarse (...); tener el derecho de que se respete su intimidad y de que toda injerencia en su vida privada, por lo que atañe al consumo de alcohol o de drogas, esté limitada, sea razonable y esté justificada (...)”.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4º depto “C” (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

IV) Conclusiones

Además de las facultades mencionadas con que el empleador cuenta para garantizar a los trabajadores y terceros la seguridad en el entorno laboral, no podemos dejar de mencionar su derecho a evitar la ocurrencia de daños que puedan comprometerlo patrimonialmente. Los daños en la integridad física de un trabajador o un tercero hacen responsable a la empresa para responder por ellos. No se entiende entonces cuáles son los motivos que impiden al empleador minimizar la potencial ocurrencia de dichos daños que podrían incluso, en casos extremos, provocar el quebranto de la empresa y poner en vilo la continuidad laboral de todos los trabajadores que en ella se desempeñan.

Por lo tanto, se debe entender que la presente propuesta busca reducir la siniestralidad laboral mediante el estricto control de un consumo de alcohol o drogas que ponga en riesgo la integridad física del trabajador y demás ciudadanos y no como un mecanismo de persecución al trabajador o de intromisión en su esfera privada.

V) Texto normativo propuesto

Artículo 1°.- El empleador podrá llevar a cabo controles sobre el trabajador que desarrolle tareas riesgosas y/o peligrosas para determinar la ausencia de alcohol, drogas y/o cualquier otra sustancia en su organismo que pueda poner en riesgo su integridad física y/o la de terceros.

Artículo 2°.- Los controles mencionados en el artículo precedente tienen como objetivo garantizar óptimas condiciones de seguridad y de salud en el lugar de trabajo y la prevención de accidentes. Bajo ninguna circunstancia podrán emplearse dichos controles para el hostigamiento y/o acoso del trabajador. Sus resultados son confidenciales y no pueden ser divulgados públicamente.

Artículo 3°: A los efectos de la presente ley, se entienden por tareas peligrosas y/o riesgosas aquellas que la legislación vigente defina como tales, así como también el manejo de vehículos y grúas; de herramientas, armas, explosivos y maquinarias complejas y/o sustancias y compuestos

cuya manipulación inadecuada pueda causar efectos nocivos a las personas y/o sus patrimonios; trabajos en andamios, cornisas y demás lugares de altura, y todas aquellas tareas que por sus características puedan causar un daño en la vida o la integridad física del trabajador o de terceros en caso de ser desarrolladas con alteración de los sentidos, somnolencia o falta de reflejos.

Artículo 4°.- La presencia de sustancias en el organismo del trabajador en concentraciones tales que al momento de desarrollar tareas riesgosas y/o peligrosas puedan poner en riesgo su integridad física y/o la de terceros, facultarán al empleador, más allá de las sanciones que corresponda aplicar, a impedirle que desarrolle dichas tareas mientras duren sus efectos. La reglamentación de la presente ley determinará las concentraciones de alcohol u otras sustancias a que se alude precedentemente.

Artículo 5°.- La autoridad de aplicación establecerá las formas, procedimientos y mecanismos en que se deben llevar a cabo los controles y la toma de muestras y los instrumentos y métodos de medición para determinar la presencia de alcohol, drogas y/o cualquier otra sustancia en el organismo humano, como así también el resguardo de la información y resultados obtenidos.

Artículo 6°.- El poder ejecutivo Nacional determinará la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 7°: El empleador deberá facilitar al trabajador la concurrencia a las terapias o programas a los que este se somiere para la rehabilitación de su adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1° de la presente ley. Los tratamientos para la rehabilitación a las adicciones precedentemente mencionados quedan incluidos en el plan médico obligatorio.

Artículo 8°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.