



Drogadicción y trabajo **Por Luis Gerónimo Aden¹**

1) Planteo general de la cuestión.

Lamentablemente la cuestión relativa a la adicción de estupefacientes es un tema que afecta a la sociedad en su conjunto y que también ha ingresado, con distinta intensidad, en el mundo del trabajo.

En el ámbito laboral, dichas sustancias son utilizadas muchas veces para mejorar el rendimiento laboral o para soportar condiciones penosas de trabajo, o porque simplemente, ya se es adicto entre otros motivos.

El uso de drogas, tiene diversas consecuencias laborales ya que no solamente deterioran la salud del trabajador, causa ausentismo, hostilidades y agresiones entre compañeros de trabajo, baja de rendimiento y aumenta la posibilidad de causar accidentes que pueden no solamente afectar al trabajador sino también a sus compañeros de trabajo.

Como se advierte, el tema tiene aristas problemáticas ya que no solo las derivaciones impactan al trabajador, sino también a su entorno laboral, a la empresa y al sistema de salud.

2) ¿Enfermedad profesional, o inculpable?

Cuando un trabajador está incapacitado para cumplir sus tareas a raíz del consumo de dichas sustancias, en principio se trata de una enfermedad, o eventualmente un accidente inculpable que tiene la protección establecida en el art 208 de la LCT, salvo que las condiciones laborales hayan sido la causa por la cual el trabajador contrajo la adicción, en cuyo caso, podría ser considerada una enfermedad profesional no listada en los términos de la ley 24.557.

3) Drogadicción como injuria laboral.

Ahora bien, la cuestión se plantea cuando el trabajador bajo los efectos de las drogas o con motivo de la enfermedad contraída comete una injuria laboral en los términos del Art 242 de la LCT.

En este sentido cabe señalar que la jurisprudencia es escasa sobre el particular, ha establecido que *“...el despido dispuesto por la empresa del trabajador adicto a las drogas, toda vez que la fundamentación que tal decisión obedecía a proteger a los pasajeros y a los bienes de la empresa, antes de una*

¹ Abogado egresado del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina, año 2014

*mera excusa, aparece como una razón atendible dada la naturaleza de las tareas cumplidas por el dependiente*²...

Partiendo de este supuesto y en el caso que no se trate de una enfermedad contraída por el trabajo ni que encubra una situación discriminatoria, si el trabajador durante la prestación de tareas incurre en una injuria (como sería el caso de agresión al superior o a un compañero de trabajo; daños a clientes o la afectación de la producción entre otros) puede ser despedido con justa causa, debiéndose tener en cuenta para evaluar la misma el riesgo que pudieron haber corrido la empresa y sus compañeros de trabajo y/o los consumidores de bienes y servicios ofrecidos por la empresa.

4) Reflexión final. Una propuesta superadora.

Sin perjuicio de ello, creemos que sería conveniente el dictado de una normativa integral que regule estos aspectos de tan sensible problemática, buscando una solución preventiva y curativa en la inteligencia que si bien por tratarse de una cuestión ajena al empleador, la sanción expulsiva es posible en tanto constituya el actuar del trabajador un peligro para sus compañeros o terceros, se trata de una cuestión que excede el ámbito de la relación laboral.-

²Cám.Nac.Apel. Trabajo, Sala X, 26/05/2003, Expte. 16599/00 "L., V. H. c. E. M. M. S.A."
• 26/05/2003