



ORDENANZA

VISTO:

Que, la Municipalidad de General Acha adhiere a la Ley Nacional N° 26.657 de Salud Mental, en el año 2010, y a la Ley Nacional Plan IACOP N° 26934 (Abordaje integral de consumos problemáticos), en el año 2014; y

CONSIDERANDO:

Que, se considera necesario trabajar la prevención, promoción y atención de los consumos problemáticos en el ámbito laboral, en el marco de las leyes mencionadas.

Que, en el año 2010, se sanciona la ley N° 26.657, que incorpora la perspectiva de los Derechos Humanos en la atención de los padecimientos mentales y los consumos problemáticos; es decir, la atención de las personas haciendo hincapié en su condición de sujeto de derecho y participando activamente en la resolución de sus necesidades.

Que, en consonancia con la estrategia de Atención Primaria de la Salud (APS), adoptada por la Organización Mundial de la Salud, en 1978, y al que el Estado argentino adhiere, se deben orientar las acciones en función de *“los valores de equidad y solidaridad social y el derecho de todo ser humano a gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr sin distinción de etnia, religión, ideología política o posición económica social”*.

Que, se entiende al consumo problemático como una cuestión social, producto de múltiples y diversos factores socio culturales y económicos -entre otros-, que obstaculiza el buen desarrollo de las personas en todos los ámbitos y en particular, en el caso que nos compete, en el ámbito laboral.

Que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dimensionado el problema de los consumos problemáticos en el ámbito laboral, advirtiendo sobre las consecuencias que conlleva, destacando la importancia de implementar estrategias de Prevención.

Que, la protección del trabajador contra las enfermedades -sean o no profesionales-, y contra los accidentes de trabajo, no es únicamente un derecho laboral sino un derecho humano fundamental.

Que, el Estado Municipal como garante de derechos, debe asumir la responsabilidad de sensibilizarse, formarse y trabajar articuladamente con demás organismos del Estado y de la sociedad civil.

POR ELLO:

**EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD
DE GENERAL ACHA
SANCIONA CON FUERZA DE
ORDENANZA**

Artículo 1°.- Créase la GUÍA INSTITUCIONAL DE INTERVENCIÓN ANTE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS(GIICP), en el ámbito laboral de la Municipalidad de General Acha y cuya norma de procedimiento se establece como **ANEXO** de la presente ordenanza.-

Artículo 2°.- Regístrese, comuníquese al Departamento Ejecutivo, para sus demás efectos, publíquese en el Boletín Oficial Municipal y cumplido que fuere, archívese. –



Concejo Deliberante
de General Acha

**DADA EN SALA DE SESIONES EL DÍA ONCE DE NOVIEMBRE DE DOS
MIL VEINTIUNO**

ORDENANZA N° 118/2021



ANEXO

“GUÍA INSTITUCIONAL DE INTERVENCIÓN ANTE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE GENERAL ACHA”

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- Esta guía se aplicará para empleadas y empleados de la Municipalidad de General Acha independientemente de su cargo jerárquico y del tipo de contratación.
- Rige para las situaciones de consumos problemáticos. Entiéndase por tales: consumo en horario laboral, el trabajo bajo los efectos del mismo o, en su defecto, en etapa de abstinencia; de empleados y/o empleadas municipales que desarrollen tareas en el ámbito de la Municipalidad de General Acha, sus dependencias u Organismos.

Artículo 2°.- DE LOS OBJETIVOS:

La presente Guía para el ámbito de la Municipalidad de General Acha, persigue como objetivos:

OBJETIVO GENERAL:

- Contribuir a la atención integral de la persona y la seguridad de trabajadores y trabajadoras a través del desarrollo de una política institucional integral.
- Propiciar ámbitos laborales más justos, equitativos y saludables, donde el trabajador y la trabajadora disfruten de un orden normativo que lo ampare en su integridad psicofísica y social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y reducir la accidentalidad laboral, el ausentismo y el retiro de la jornada laboral.
- Mejorar la calidad del trabajo, las relaciones laborales y la productividad.
- Generar una cultura de prevención de las enfermedades, mediante el control de los principales factores de riesgo y el acceso a la información sobre el consumo problemático y los derechos de las y los trabajadoras/es.
- Establecer estrategias de abordaje, que brinden herramientas a los y las Agentes, Jefas y Jefes y Funcionarias y Funcionarios, sobre qué hacer y cómo actuar cuando se está ante una persona con problemas relacionados con algunos de los consumos problemáticos señalados en el Capítulo 3°, artículo 5, de la presente.
- Generar un trabajo articulado con otras instituciones involucradas con el ámbito laboral, como Centros de Salud Pública y/o privada, Servicio de Salud Mental, Gremios, Asociación Civil Vida, entre otras.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 3°.- PRINCIPIOS RECTORES:

- a) Perspectiva de Derechos Humanos:** La siguiente Guía de intervención responde a una perspectiva de Derechos Humanos que aborda la salud en el ámbito laboral de manera integral y no a una perspectiva punitivista de la situación de consumo.
- b) Respeto y Privacidad:** La persona que, por su actitud en el ámbito laboral, manifestara indicios de conductas propias de quienes padezcan algún tipo de consumos problemáticos, deberá ser escuchada y respetada en su privacidad.



En todo momento se deberá resguardar la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Asimismo la autonomía individual para la voluntad expresa y la singularidad de cada persona, que de ninguna manera puede imponerse sobre la persona, observando los derechos humanos fundamentales y los principios y garantías constitucionales evitando la estigmatización.

c) Consentimiento informado: Consiste en otorgar de manera clara información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles, beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

d) Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en la toma de decisiones con respecto a su salud.

e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda información y/o documentación que pueda ser remitida a otra Institución interviniente, será resguardada bajo la confidencialidad entre profesionales intervinientes, tanto en algún tratamiento como acompañamiento.

f) Articular y coordinar las acciones para que el cumplimiento de la presente Guía se lleve adelante en el Municipio y sus dependencias.

g) Generar estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de consumos problemáticos en el ámbito laboral.

h) Promover vínculos de cooperación interinstitucional con los equipos profesionales vinculados a la problemática de consumos problemáticos.

i) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, entre ellos:

- **ALMA-ATA- Declaraciones sobre la Atención Primaria de la Salud. Presentado en Conferencia Internacional en el año 1978**

- **OMS-Derecho a la Salud como principio internacional.**

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 4°.- CONSUMO PROBLEMÁTICO

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

Artículo 5°.- SITUACIONES

Este procedimiento incluye situaciones de consumos problemáticos (el alcohol, el tabaco, las drogas, el juego, la tecnología, las compras, la alimentación o cualquier otro consumo que un profesional de salud diagnostique como compulsivo, es decir, fuera de su control), que se identifica a partir de indicadores como:

- Frecuentes cambios de conducta.
- Ausencias frecuentes y/o durante la jornada diaria sin justificación.
- Retrasos en el ingreso del inicio laboral.
- Deterioro de las habilidades para desarrollar el trabajo.
- Temblores, náuseas o sudoración
- Aliento a alcohol, ojos enrojecidos.
- Accidentabilidad reiterada
- Movimientos inestables o temblores
- Agresividad, irritabilidad, intolerancia



CAPÍTULO CUARTO

Artículo 6°.- DEBERES DE FUNCIONARIOS/AS:

- a) Todo funcionaria/o o encargada/o de área tiene la obligación de comunicar al área con competencia la presencia de uno o más de los indicadores mencionados, observado en el personal municipal a cargo, a fin de habilitar la implementación de la siguiente guía de intervención.
- b) Tienen la obligación de informar sobre los derechos que la legislación le confiere a las/los empleadas/os municipales en situación de vulnerabilidad por consumos problemáticos.
- c) Informar sobre como y donde ser asistida/o para el asesoramiento e intervención.
- d) Comunicar y difundir la presente guía en las distintas áreas municipales.

CAPITULO QUINTO

Artículo 7°.- MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO:

A los fines de viabilizar un adecuado abordaje, acompañamiento y/o evitar la re-victimización, la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de Desarrollo Humano y Educación podrán disponer de manera conjunta o alternativa, de las siguientes medidas:

- a- La flexibilización laboral para llevar adelante el tratamiento propuesto por Salud para empleadas/os municipales con consumos problemáticos en tanto dure el mismo.
- b- La reasignación de tareas y/o espacio físico.
- c- Aquellos beneficios establecidos en la normativa vigente, en relación al cuidado de la salud del empleado o la empleada municipal.

CAPITULO OCTAVO

Artículo 8°.- PROCEDIMIENTO:

Cuando un/a funcionario/a o encargada/o de área observe en su personal, uno o más de los indicadores mencionados en el artículo 5° de la presente o la/el empleada/o municipal comunicara de manera expresa estar atravesando algún consumo problemático:

- a) Se deberá dar conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos a fin de viabilizar el abordaje integral de la presente Guía de Intervención.
- b) Toda persona que pertenezca al ámbito laboral de la Municipalidad y que se encuentre atravesando consumo problemático, tendrá derecho a recibir asesoramiento y contención y deberá ser acompañado y respetado en la decisión que éste tome, siempre y cuando no represente un daño para sí mismo o para terceros.
- c) La Dirección de Recursos Humanos deberá convocar a la/el médica/o laboral y al personal de trabajo social de la Secretaría de Desarrollo Humano y Educación para realizar una entrevista interdisciplinaria a la empleada o al empleado con consumo problemático.
- d) La/el empleada/o municipal deberá prestar su consentimiento expreso para la implementación de la Guía Institucional de Intervención de Consumos Problemáticos.
- e) En el caso de que la/el empleada/o municipal prestara su consentimiento, la/el médica/o laboral y el/la trabajador/a Social coordinarán una entrevista profesional a fin de recoger información relevante para la intervención.
- f) Asimismo deberán articular con los organismos locales competentes:



- Asociación Civil Vida.
 - Salud Mental del Centro Asistencial Padre Buodo.
- g)** La Dirección de Recursos Humanos deberá poner a disposición de la/el empleada/o municipal las medidas dispuestas en el Artículo 7° de la presente (Medidas de Acompañamiento).
- h)** La Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de Desarrollo Humano y Educación, por intermedio de las/los profesionales correspondientes, deberán mantener comunicación fluida con los demás organismos locales a fin de acompañar el seguimiento del tratamiento y la reinserción en el ámbito laboral de la/el empleada/o municipal con consumo problemático.
- i)** La médica o el médico laboral y el/la trabajador/a Social harán las recomendaciones en función de valoraciones profesionales a la Dirección de Recursos Humanos, a fin de que desde la Municipalidad se lleven adelante todas las acciones posibles que acompañen la salud integral de el/la trabajador/a municipal.