TOMO: COXXXVI

REGISTRO:

FOLIO: 134/142

RIO GALLEGOS, 22 de Abril de 2.025 -

# Y VISTA:

La necesidad de contar con un "Protocolo de Prevención e Intervención de Salud Mental y Consumos Problemáticos" para el abordaje de dichas situaciones en el ámbito de este Poder Judicial Provincial; y

# **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Nacional reconoce en su artículo 75, inciso 22, jerarquía constitucional a diversos tratados internacionales de derechos humanos, que hacen hincapié en la protección de la vida y la salud, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 12, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en sus arts. I y XI; la Convención Americana sobre Derechos del Hombre, en su artículo 4°; al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 6° y la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus arts. 3 y 25.

Que, entre ellos interesa destacar que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, específicamente reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12).

Que la Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657 tiene por objeto asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas y el pleno goce de los derechos humanos de aquellas con padecimiento mental, reconociendo en su artículo 4° que "las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental". Asimismo, el Decreto Reglamentario N° 603/2013 de dicha ley establece la necesidad de implementar acciones de inclusión social y laboral para personas con padecimientos mentales.

Que la mencionada ley establece en su artículo 7° los derechos de las personas con padecimiento mental, entre ellas, el derecho a recibir atención sanitaria y social integral y humanizada, y a recibir tratamiento con la alternativa terapéutica más conveniente y que menos restrinja sus derechos y libertades.

Que la Ley N° 26.934, que crea el "Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos" (IACOP), define en su artículo 2° a los consumos problemáticos como "aquellos consumos que —mediando o sin mediar sustancia alguna— afectan negativamente la salud física o psíquica del sujeto, y/o las relaciones sociales".

Que a través de la Ley N° 3383 la Provincia de Santa Cruz adhirió a la Ley Nacional N° 26.934 por medio de la cual se crea el "Plan Integral para el Abordaje de Consumos Problemáticos" (IACOP), asumiendo el compromiso de fortalecer las medidas preventivas y abordajes terapéuticos relacionados con esta problemática en todo el territorio provincial.

Que la Ley Orgánica del Poder Judicial establece la competencia de este Tribunal para dictar las reglamentaciones que sean necesarias para la mejor prestación del servicio de justicia (artículo 33, inc. n).

Que el Poder Judicial viene implementando en los últimos años acciones con el objetivo de promover la calidad de vida laboral de los integrantes del Poder Judicial, mediante la creación de estructuras (por ejemplo Oficina de Bienestar Laboral Resolución TSJ Tomo: CCXXIX, Registro: 73, Folio: 118/129) y equipos interdisciplinarios de abordaje.

Que es fundamental avanzar hacia estrategias de cuidado que promuevan, la prevención, la sensibilización y el acompañamiento del personal judicial, en todos sus escalafones.-

Que es responsabilidad de este Poder del Estado garantizar entornos laborales saludables y brindar asistencia adecuada a quienes presentan situaciones de consumo problemático, en línea con el paradigma de derechos humanos que establece la legislación vigente.

Que el presente protocolo se enmarca en una política institucional preventiva, de inclusión y no punitiva, mediante la implementación de estrategias de acompañamiento y contención dentro del espacio laboral, a fin de promover la resiliencia y el bienestar emocional de los empleados.

Que por las razones expuestas resulta oportuno y conveniente aprobar el Protocolo de Prevención e Intervención de Salud Mental y Consumos Problemáticos en el Ámbito Laboral del Poder Judicial de la Santa Cruz, conforme el Anexo I que forma parte integrante de la presente resolución.

Que su implementación estará a cargo de un/a Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemáticos, quien cumplirá funciones bajo la órbita del Departamento de Medicina y cuyos haberes mensuales serán equivalentes al 50,50 % del Nomenclador de Cargos y Porcentajes de la Justicia Provincial, conforme lo expuesto en el Anexo II que forma parte integrante de la presente resolución.-

Que, la presente resolución se dicta con la firma de SE la Sra. Vocal a/c de Presidencia Dra. Alicia de los Ángeles MERCAU, de las Sras. Vocales Dras. Paula Ernestina LUDUEÑA CAMPOS y Reneé Guadalupe FERNÁNDEZ y del Sr. Vocal Dr. Fernando Miguel BASANTA, por constituir mayoría concordante en la solución del caso y encontrarse en uso de licencia el Sr. Presidente del Alto Cuerpo Dr. Daniel Mauricio MARIANI (Art. 27° Ley Orgánica de la Justicia de la Provincia de Santa Cruz –según texto ordenado Ley 1.600 y sus modificatorias).

Por ello y en uso de las facultades conferidas por el artículo 133° de la Constitución Provincial, artículo 33° incisos l) y n) de la Ley Orgánica de la Justicia Provincial (según texto ordenado Ley N° 1.600 y modificatorias), EL EXCMO. TRIBUNAL SUPERIOR

# DE JUSTICIA:

#### **RESUELVE:**

1º) APROBAR, en el ámbito del Poder Judicial, el Protocolo de Prevención e Intervención de Salud Mental y Consumos Problemáticos el que será aplicable a

todo el personal judicial, conforme el Anexo I que forma parte integrante de la presente resolución.-

2º) DISPONER que la implementación del Protocolo que se aprueba en el Artículo 1°) estará a cargo de un/a Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemáticos y Salud Mental, con dependencia orgánica del Departamento de Medicina, cuyos haberes mensuales serán equivalentes al 50,50 % del Nomenclador de Cargos y Porcentajes de la Justicia Provincial. Los requisitos, funciones y deberes que el/la Coordinador/a debe cumplir se encuentran descriptos en el Anexo II, que forma parte integrante de la presente.

3º) Regístrese. Comuníquese. Tomen nota Secretaría de Superintendencia y Jurisprudencia, Administración General del Poder Judicial, Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos, Departamento de Medicina Laboral, Oficina de Bienestar Laboral (OBL) y Defensoría General ante el Tribunal Superior de Justicia.

PAULA ERNESTINA LUDUEÑA CAMPOS

VUCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

FERNANDO MIGUEL BASANTA
VOCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

ALTCIA DE LOS ÁNGELES MERCAU

VOÇAL

a/c PRESIDENCIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

RENEE GUADALUPE FERNANDEZ

VOCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

CESAR MATTAS NETU

SECRETARIO

SUPERINTENDENCIA Y JURISPRUDENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA 

TOMO: CCXXXVI REGISTRO: 35

FOLIO: 134/142

# ANEXO I

# Protocolo de Prevención e Intervención de Salud Mental y Consumos Problemáticos en el Ámbito Laboral del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz

#### Introducción

El consumo problemático de sustancias es una realidad que atraviesa a toda la sociedad, sin distinción de clases, edades o grupos sociales. Se trata de un fenómeno complejo y multidimensional que no puede reducirse a una cuestión meramente individual, sino que debe entenderse dentro de un entramado de factores sociales, culturales, económicos y políticos que influyen en las trayectorias de consumo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), este tipo de consumo involucra no solo la dimensión médico-sanitaria, sino también aspectos psicológicos, jurídicos y comunitarios, haciendo evidente la necesidad de un abordaje integral y multidisciplinario.

Dentro de este marco, el ámbito laboral no es ajeno a esta problemática. Las condiciones de trabajo, el estrés, y la falta de acceso a recursos de salud mental pueden constituirse en factores de riesgo que contribuyen al desarrollo y sostenimiento de patrones de consumo problemático.

La decisión de implementar este protocolo en el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz responde a la necesidad de promover una cultura preventiva laboral en adicciones, garantizando condiciones laborales saludables para su personal, asegurando un entorno que favorezca la prevención, detección temprana y acompañamiento ante situaciones de consumo problemático de sustancias. Dado el rol fundamental que cumple el sistema judicial en la sociedad, resulta prioritario promover consolidar un espacio de trabajo basado en la ética del cuidado, donde el bienestar de los trabajadores y trabajadoras sea una prioridad institucional.

Otro aspecto clave en la implementación de este protocolo radica en la necesidad de fortalecer la corresponsabilidad institucional en la promoción de la salud mental y el bienestar laboral. Siguiendo las directrices de la Red Iberoamericana de Organismos y Políticas sobre Drogas (COPOLAD III, 2021), es fundamental que las organizaciones del Estado adopten enfoques proactivos en la construcción de entornos laborales saludables, mediante la promoción de programas de sensibilización, capacitaciones y redes de apoyo interinstitucional.

La salud mental en el ámbito laboral es un factor clave para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo organizacional. La generación de entornos laborales saludables no solo impacta en la productividad y la calidad del trabajo, sino que también favorece la prevención de problemáticas como el estrés, la ansiedad y el consumo problemático de sustancias. En este sentido, la implementación de estrategias de acompañamiento y contención dentro del espacio laboral resulta fundamental para promover la resiliencia y el bienestar emocional de los empleados. Acciones como la capacitación en salud mental, el fortalecimiento de redes de apoyo y la promoción de un clima organizacional basado en el respeto y la inclusión pueden contribuir significativamente a la prevención y el tratamiento temprano de padecimientos psíquicos. Asimismo, el trabajo se convierte en un espacio de socialización clave donde los trabajadores pueden adoptar y proyectar hábitos saludables en sus entornos familiares y comunitarios, reforzando un enfoque integral de la salud mental.

El enfoque tradicional basado en la sanción y la estigmatización ha demostrado ser insuficiente y, en muchos casos, contraproducente. En su lugar, se torna fundamental avanzar hacia estrategias de cuidado que promuevan, como ya se ha dicho, la prevención, la sensibilización y el acompañamiento como pilares esenciales en la construcción de espacios laborales más seguros y saludables (Milanese G. 2019 – Teoría de los vínculos y redes de apoyo en el tratamiento de adicciones – Revista de Salud Comunitaria, 15 (2), 45-60).-

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) señala que el desarrollo de entornos laborales saludables no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalece la productividad y la cohesión social dentro de las instituciones. De acuerdo con esta visión, la implementación de protocolos en el ámbito laboral debe contemplar instancias de formación, espacios de diálogo y la articulación con organismos de salud y asistencia social para ofrecer respuestas oportunas y efectivas.

La prevención y el abordaje del consumo problemático de sustancias en el ámbito laboral requiere de un compromiso institucional sostenido, enmarcado en estrategias de cuidado y no en medidas punitivas. Promover prácticas inclusivas y humanizadas implica reconocer a cada persona en su singularidad, comprendiendo su historia de vida y su contexto, garantizando su derecho a la salud y al bienestar en el ámbito laboral. En el caso del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, la implementación de este protocolo representa un avance significativo en la construcción de un ambiente de trabajo más equitativo, seguro y libre de estigmatización. Solo a través de un enfoque integral, corresponsable y comunitario será posible construir espacios laborales más saludables y justos para todas las personas que integran el sistema judicial.

En cuanto a su aplicación, este protocolo constituye un marco conceptual y operativo que orienta las intervenciones dentro del Poder Judicial provincial. En línea con el compromiso del Tribunal Superior de Justicia en la adopción de acciones preventivas y de promoción de la salud laboral, su implementación responde a la

necesidad de generar estrategias institucionales que atiendan esta problemática de manera humanizada y efectiva.

#### 1. Marco Normativo

Las bases legales que sustentan este protocolo se enmarcan en normativas internacionales, nacionales y provinciales, brindando el respaldo necesario para su aplicación y desarrollo.

#### Normativa Internacional:

- ✓ Convenio N° 155 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo): Define lineamientos sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, promoviendo políticas preventivas en los entornos laborales.
- ✓ Convenio N° 187 de la OIT: El Convenio aboga por el establecimiento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, en la que se conceda la máxima prioridad al principio de prevención.
- ✓ Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010): Recomienda la implementación de estrategias preventivas en el ámbito laboral para abordar los consumos problemáticos y garantizar entornos laborales seguros y saludables.

#### Normativa Nacional:

- ✓ Resolución 905/15 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación anexo
  3 de medicina del trabajo art. 7 y 16.
- ✓ Constitución Nacional: El artículo 19 establece el principio de reserva, protegiendo las acciones privadas de las personas en tanto no afecten el orden público ni perjudiquen a terceros.
- ✓ Ley de Salud Mental N° 26.657: Declara el consumo problemático de sustancias como una cuestión de salud mental, promoviendo un abordaje interdisciplinario y orientado a la restitución de derechos.
- ✓ Ley N° 26.934 Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos: Define el concepto de consumo problemático, ampliando su alcance a conductas compulsivas más allá del uso de sustancias.

## Normativa Provincial:

- ✓ Ley 3383. Plan Integral para el Abordaje de Consumos Problemáticos. Adhiere a la ley 26934. La Provincia de Santa Cruz se suma al Plan Integral para el Abordaje de Consumos Problemáticos (IACOP), creado por la Ley Nacional 26.934, asumiendo el compromiso de fortalecer la prevención y el tratamiento de esta problemática en todo el territorio provincial.
- ✓ Decreto 2558/2011. Programa Provincial de Prevención de las Adicciones. Este programa busca una intervención integral que combine estrategias de concientización, capacitación y prevención, favoreciendo entornos laborales más saludables y seguros.

✓ Ministerio de Trabajo, Empleo del Gobierno de la Provincia de Santa Cruz. (2023). Las adicciones reguladas en el marco de la Ley N° 26.657. https://www.trabajosantacruz.gob.ar/documento.pdf

## Normativa aplicable en el ámbito del Poder Judicial:

✓ Reglamentos de Licencias para el Personal Judicial de la Provincia de Santa Cruz: Cuando un trabajador o trabajadora del Poder Judicial requiera un tratamiento médico que implique ausencias laborales futuras, la Auditoria Médica será la encargada de realizar el seguimiento correspondiente. Este seguimiento tiene como propósito no solo supervisar la evolución del tratamiento, sino también brindar información clara sobre los procedimientos a seguir y acompañar al agente en este proceso.

#### 2. Objetivos Generales

Este protocolo tiene como principal objetivo establecer un marco de acción que facilite la implementación de estrategias de prevención y atención temprana, a través de la capacitación de personal, la promoción de hábitos saludables y el acceso a redes de apoyo institucionales y comunitarias.

## Objetivos específicos

- Implementar acciones de prevención y concientización sobre la salud mental y los consumos problemáticos en el ámbito laboral.
- Garantizar la detección temprana y el acompañamiento de las personas trabajadoras afectadas.
- Fomentar un enfoque de cuidado basado en la promoción de la salud y la reducción de riesgos.
- Promover la construcción de un ambiente de trabajo inclusivo, libre de estigmatización y discriminación.
- Generar mecanismos de articulación con organismos especializados para brindar asistencia y orientación.

# 4. Ámbito de Aplicación

Este protocolo es aplicable a todas las dependencias del Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, incluyendo su personal en todos los niveles jerárquicos.

#### 5. Definición

La salud mental es un aspecto fundamental del bienestar integral de las personas, ya que influye en la manera en que pensamos, sentimos y afrontamos los desafíos cotidianos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), se entiende como un estado de bienestar en el que cada individuo reconoce sus propias capacidades, maneja las tensiones normales de la vida, trabaja de forma productiva y contribuye a su comunidad. Este concepto abarca dimensiones emocionales, psicológicas y sociales que se interrelacionan a lo largo de la vida, afectando nuestra calidad de vida y nuestras relaciones interpersonales (MedlinePlus, 2023). Asimismo, la salud mental no solo implica la ausencia de trastornos, sino también el acceso a recursos y apoyos que permitan

#### 6. Situaciones Excluidas

No se considerarán dentro del alcance de este protocolo aquellas vinculadas al tráfico de drogas dentro del ámbito laboral.

## 7. Principios Generales

Los principios generales de este protocolo son la base sobre la cual se construyen las estrategias de prevención e intervención en el ámbito laboral. Cada principio busca garantizar un enfoque respetuoso, equitativo y basado en derechos humanos para abordar los consumos problemáticos de sustancias psicoactivas en el contexto laboral.

- ✓ **Derechos Humanos:** Todas las personas trabajadoras deben ser tratadas con respeto y dignidad, independientemente de su situación particular. El consumo problemático no debe ser motivo de discriminación ni exclusión laboral, sino un punto de partida para la implementación de medidas de apoyo y contención.
- ✓ Confidencialidad: La protección de la información personal es fundamental para generar un entorno de confianza. La privacidad de las personas afectadas será resguardada en todo momento, evitando la exposición innecesaria y garantizando el acceso a recursos de ayuda sin temor a represalias.
- ✓ Prevención y Cuidado: Se promoverán acciones preventivas que prioricen el bienestar de las personas trabajadoras, fomentando hábitos saludables y entornos laborales que promuevan la salud mental y reduzcan factores de riesgo asociados al consumo problemático de sustancias.
- ✓ Interdisciplinariedad: Las situaciones vinculadas a un padecimiento de salud mental y de consumo de sustancias requieren un abordaje integral. La articulación entre distintas disciplinas y actores institucionales permitirá generar respuestas más efectivas y sostenibles en el tiempo.

# 8. Autoridad de Aplicación

El Tribunal Superior de Justicia será la autoridad responsable de la implementación del protocolo a través de la figura de un/a Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemáticos.

# 9. Integración

Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemáticos desarrollará acciones de prevención e intervención, asegurando la correcta aplicación de este protocolo en cada dependencia del Poder Judicial. Trabajará en conjunto con profesionales del Departamento de Medicina, de la Oficina de Bienestar Laboral y en forma coordinada con la Dirección General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos.

El/la Coordinador/a, podrá requerir, a través de la Coordinación del Departamento de Medicina la ampliación del equipo de intervención sumando nuevos profesionales de distintas especialidades cuando lo considere necesario. Asimismo, en casos complejos o de especial gravedad, el equipo podrá solicitar apoyo de otras áreas del Poder Judicial, como el Equipo de Apoyo Interdisciplinario y el Órgano de Revisión de Salud Mental

desarrollar una vida plena y significativa (Substance Abuse and Mental Health Services Administration [SAMHSA], 2023). Por ello, es clave fortalecer estrategias de acompañamiento y promoción de espacios saludables en diversos ámbitos, como el laboral y el comunitario, para garantizar el bienestar de las personas en todas las etapas de su vida.

El consumo problemático de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral se refiere al uso recurrente de sustancias que afecta la vida cotidiana de una persona, su desempeño laboral y sus relaciones interpersonales, generando impactos negativos en la salud física, mental y social. Este fenómeno no puede entenderse de manera aislada, sino en relación con el contexto socioeconómico, cultural y laboral en el que se desarrolla (Comas y Arza, 2000).

Comprender la diferencia entre uso, abuso y dependencia es clave para diseñar estrategias de prevención e intervención más efectivas. No todas las sustancias afectan de la misma manera, ni todas las personas desarrollan una relación problemática con ellas. En este sentido, cuando hablamos de dependencia o adicción a las drogas, es importante recordar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ya la reconoció como una enfermedad en 1964, destacando su impacto en la vida de quienes la padecen:

«... el estado psíquico, y a veces físico, resultante de la interacción de un organismo vivo y una droga, caracterizado por un conjunto de respuestas comportamentales que incluyen la compulsión a consumir la sustancia de forma continuada con el fin de experimentar sus efectos psíquicos o, en ocasiones, de evitar la sensación desagradable que su falta ocasiona. Los fenómenos de tolerancia pueden estar o no presentes. Un individuo puede ser dependiente de más de una droga».

Por lo tanto, la dependencia tiene tres dimensiones con factores:

- Físicos (tolerancia, neuroadaptación y abstinencia).
- ✓ Psicológicos (aprendizaje y características personales).
- ✓ Sociales (grupo de afinidad, cultura de grupo y medio ambiente).

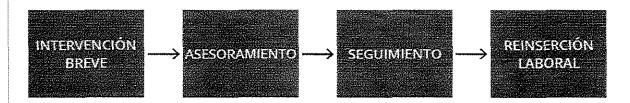
La característica esencial de la dependencia de sustancias consiste en un grupo de síntomas cognoscitivos, comportamentales y fisiológicos que indican que el individuo continúa consumiendo la sustancia o droga, a pesar de la aparición de problemas significativos relacionados con ella.

Por lo tanto, el enfoque integral de este protocolo considera que el consumo problemático o adicción no es un estado estático, sino una trayectoria influenciada por múltiples factores individuales y contextuales (Pawlowicz, Rossi y Touzé, 2006). Por ello, la prevención debe orientarse hacia la reducción de daños y el fortalecimiento de redes de apoyo en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de cuidado y bienestar.

Este enfoque implica reconocer que los consumos problemáticos no se abordan exclusivamente desde la prohibición, sino desde la promoción de estrategias de salud laboral, garantizando el derecho a trabajar en un ambiente seguro y libre de estigmatización.

dependientes de la Defensoría General ante el Tribunal Superior de Justicia y/o Cuerpos Periciales, para garantizar un abordaje integral e imparcial.

#### Procedimiento de las Intervenciones



#### ¿Cuándo es necesario intervenir?

El consumo de sustancias no siempre representa un problema inmediato en el ámbito laboral. De hecho, hay personas que pueden mantener su desempeño de manera adecuada, aun estando en una situación de consumo. Sin embargo, en ciertos casos, el uso de sustancias puede interferir en la calidad del trabajo, generar conflictos o poner en riesgo la seguridad de la persona y de su entorno.

Algunas señales que pueden indicar la necesidad de una intervención incluyen:

- Ausentismos frecuentes o no justificados.
- ✓ Bajo rendimiento en el trabajo sin una causa aparente.
- ✔ Dificultades en las relaciones interpersonales con compañeros/as y superiores.
- ✓ Cambios abruptos en el estado de ánimo o conducta errática.
- Errores constantes en tareas laborales o accidentes sin justificación clara.
- ✓ Muestras evidentes de consumo problemático (episodios de embriaguez, sanciones previas, comentarios de familiares o colegas).

Es importante recalcar que la presencia de estos indicadores no significa automáticamente que la persona tenga un consumo problemático. Sin embargo, pueden ser señales de alerta que ameritan una intervención cuidadosa y profesional.

# ¿Cómo actuar ante un posible caso de consumo problemático?

Cuando se detecta que una persona trabajadora podría estar atravesando una situación de consumo problemático, es fundamental actuar de manera respetuosa y empática, evitando la estigmatización y priorizando la búsqueda de soluciones.

Existen dos posibles escenarios en los que se inicia el proceso de intervención:

# A. Cuando la persona solicita ayuda voluntariamente

Este es el mejor escenario posible, aunque es el menos frecuente. En estos casos, se recomienda:

- Escuchar con atención y sin juzgar.
- ✔ Reafirmar el valor de haber pedido ayuda y destacar la importancia de este paso.

- ✓ Explicar cómo el consumo puede afectar su desempeño laboral y su bienestar general.
- ✓ Informar sobre los recursos disponibles para su acompañamiento y tratamiento.
- ✓ Garantizar la confidencialidad y que cualquier decisión se tomará con su consentimiento.
- ✓ Facilitar su acceso a servicios especializados y acompañarlo/a en la toma de decisiones sobre su tratamiento.

## B. Cuando el acercamiento debe ser iniciado por un referente

Este es el caso más común y suele presentar más dificultades. Para llevar adelante este acercamiento, se deben considerar las siguientes pautas:

- ✓ Elegir el momento adecuado: Nunca se debe abordar a la persona cuando esté bajo los efectos de alguna sustancia. Es mejor esperar un momento en que esté sobria y disponible para la conversación.
- ✓ Garantizar privacidad: La conversación debe darse en un espacio tranquilo y sin testigos, para evitar que la persona se sienta expuesta o atacada.
- ✓ Ser directo/a, pero empático/a: Se debe hablar con claridad, pero sin juzgar ni imponer decisiones.
- ✓ Mostrar disposición a ayudar: Explicar que el objetivo no es sancionar ni castigar, sino acompañar en la búsqueda de una solución.
- ✓ Evitar confrontaciones: No entrar en discusiones ni tratar de "convencer" a la persona de que tiene un problema. El objetivo es generar confianza para que, cuando esté lista, pueda pedir ayuda.
- ✓ Respetar sus tiempos: En algunos casos, la persona no estará preparada para aceptar ayuda de inmediato. En estos casos, es fundamental mantener una actitud de apoyo y disponibilidad constante.

#### Derivación y Seguimiento

Cuando la persona acepta recibir ayuda, se inicia un proceso de derivación hacia profesionales especializados en tratamiento y rehabilitación. Para ello, el Poder Judicial de Santa Cruz, a través de su Departamento de Medicina, podrá articular una red de dispositivos locales y nacionales, coordinado por un/a profesional con experiencia y/o formación en la temática.

#### Procedimientos ante una persona en estado de intoxicación en el ámbito laboral

Ante la presencia de una persona en estado de intoxicación en su lugar de trabajo, es fundamental abordar la situación con un enfoque integral, garantizando tanto la seguridad del trabajador como la de sus compañeros, sin perder de vista el respeto por sus derechos y la confidencialidad del caso. En este sentido, el abordaje deberá contemplar los siguientes pasos:

#### A. Evaluación inicial:

- ✓ El cuerpo médico del Departamento de Medicina del TSJ, deberá evaluar si la persona se encuentra en condiciones de continuar con sus tareas. Esto implica observar su estado general, nivel de conciencia y posibles signos de intoxicación que puedan afectar su desempeño o poner en riesgo a terceros.
- ✓ En caso de que el trabajador manifieste conductas inadecuadas, confusión o dificultades para desempeñar su labor de manera segura, se procederá a la siguiente etapa.

#### B. Derivación médica:

- ✓ Si la situación representa un riesgo para la salud del trabajador o de otras personas en
  el entorno laboral, se deberá gestionar su derivación a un centro de salud.
- ✓ Dependiendo de la gravedad del caso, esta derivación podrá ser realizada por los servicios de emergencia médica o mediante el acompañamiento de un responsable del área.
- ✓ Se procurará el resguardo de la persona, evitando exponerla a situaciones de mayor vulnerabilidad o estigmatización.

# C. Intervención de programas de prevención y acompañamiento:

- ✓ Se procurará brindar información y acceso a programas de prevención y acompañamiento en consumo problemático de sustancias, promoviendo un enfoque de cuidado y prevención dentro del ámbito laboral.
- ✓ En caso de que el trabajador lo requiera, se le orientará sobre los recursos disponibles para la asistencia, tanto dentro de la institución como en organismos especializados.

# D. Pasos del proceso de derivación:

Es válido aclarar que la persona que escucha y acompaña debe conocer los recursos para articular y derivar a quien corresponda sin hacer diagnósticos o tomar decisiones. Esa determinación corresponde, si fuera necesario por las sugerencias de la Junta y/o por un equipo tratante de la salud al cual es derivado.

En el caso de intervenciones donde el diagnóstico indica la necesidad de un tratamiento prolongado, conforme a los Reglamentos de Licencias para el Personal Judicial, se dará intervención a una Junta que evaluará el caso de manera integral y garantizará que se cumplan los derechos del agente.

La Junta será integrada por:

- ✔ Profesionales del Departamento de Medicina o el Cuerpo Pericial de Psicólogos del Poder Judicial.
  - ✓ El médico auditor del Poder Judicial.
- ✔ Peritos de parte: La persona trabajadora tiene el derecho de designar sus propios especialistas para participar en la evaluación.

- ✓ El Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemático con experiencia y/o formación en la temática, dependiente del Departamento de Medicina del Poder Judicial, participará con el propósito de proporcionar información relevante sobre el contexto situacional de trabajador/a.
- ✓ Derivación a recursos específicos: Según cada caso, la persona será asesorada por el coordinador del Departamento de Medicina sobre los dispositivos especializados existentes en salud mental y adicciones.
- ✓ Acompañamiento durante el tratamiento: Se mantendrá un seguimiento en coordinación con el equipo terapéutico para garantizar el bienestar de la persona y su reincorporación laboral en condiciones óptimas.
- ✓ Reincorporación al trabajo: En caso de que la persona haya estado con licencia médica o en tratamiento prolongado, se trabajará en su retorno progresivo al ámbito laboral, brindándole apoyo y asegurando un entorno libre de discriminación.

# E. Reincorporación al Trabajo y Prevención de Recaídas

El regreso al trabajo después de un tratamiento puede ser un desafío para la persona, ya que puede enfrentar temores sobre la percepción de sus colegas y superiores. En este proceso, es fundamental el acompañamiento de los referentes del área de salud laboral para garantizar una transición adecuada.

Es importante recordar que la recuperación es un proceso y que pueden ocurrir recaídas. En estos casos, en lugar de adoptar una postura punitiva, se debe priorizar el acompañamiento y el acceso a nuevas estrategias de intervención.

# F. Confidencialidad y Derechos del Trabajador/a

Para que este protocolo funcione de manera efectiva, es imprescindible garantizar:

- ✓ Total confidencialidad en el proceso.
- ✔ Respeto por la privacidad e intimidad de la persona en tratamiento.
- ✓ No aplicación de sanciones por el solo hecho de reconocer un problema de consumo.
- ✔ Protección de los derechos laborales durante el tratamiento y la reincorporación.

# 10. Consideraciones Finales

Más que un conjunto de normas, este protocolo representa un compromiso con el bienestar y la dignidad de quienes forman parte del ámbito laboral. Su finalidad no es solo regular, sino también acompañar, cuidar y fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la prevención y la inclusión.

La mejora continua será el eje que permita adaptar este protocolo a las realidades cambiantes, asegurando que cada persona pueda desempeñarse en un entorno saludable, seguro y libre de estigmatización. El desafío no es solo prevenir, sino también generar espacios de contención, promover hábitos de vida saludables y garantizar que el trabajo no sea un factor de vulnerabilidad, sino un lugar de crecimiento y bienestar.

Cuidar el entorno laboral es cuidar a las personas. Apostar por un espacio donde cada trabajador y trabajadora se sienta respetado, acompañado y valorado es

fundamental para consolidar una institución más cercana y comprometida con el bienestar de quienes integran el Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz, promoviendo la cooperación, la empatía y el respeto mutuo.

#### 11. Fuentes

Comas, D., & Arza, J. (2000). El consumo de drogas y su impacto en la sociedad. Ediciones Técnicas.

Convenio N° 155 de la OIT. (1981). Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 185 de la OIT. (2019). Organización Internacional del Trabajo.

Francolino, C., & Miller, C. (Año). Manual de formación de formadores en prevención laboral en drogodependencia. Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR.

González, E. E. (2022). Cultura preventiva laboral de las adicciones. Erga Omnes Ediciones.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. (1974). República Argentina.

Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587. (1972). República Argentina.

Ley Nacional de Estupefacientes N° 23.737. (1989). República Argentina.

Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657. (2010). República Argentina.

Ley N° 1, según texto Ley 1.600 - Orgánica de la Justicia de la Provincia de Santa Cruz y sus modificatorias. (Provincia de Santa Cruz, Argentina).

Ley N° 26.934 - Plan Integral para el Abordaje de los Consumos Problemáticos. (2014). República Argentina.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social & SEDRONAR. (2022). Guía de recomendaciones para la prevención de los consumos problemáticos de sustancias: Destinada a delegados y delegadas sindicales. Gobierno de Argentina.

Observatorio Argentino de Drogas. (2017). Informe sobre consumo de sustancias en Argentina. SEDRONAR.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: Modelos de intervención y buenas prácticas. OMS.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Fortalecimiento de la respuesta https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-healthstrengthening-our-response

Pawlowicz, M. P., Rossi, D., & Touzé, G. (2006). Trayectorias de consumo y estrategias de intervención en contextos laborales. Ediciones Sociales.

Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). (2023). ¿Qué-es la salud mental?. https://www.samhsa.gov/mental-health/que-es-la-salud-mental

PAULA ERNESTINA LUDUEÑA CAMPOS

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

ALICIÁ DE LOS ÁNGELES MERCAU

VOCAL

a/c PRESTDENCTA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA



VOCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

MEE GUADALUFE FERHANDEZ

VOCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

CESAR MATIAS NEIL

SECRETARIO

SUPERINTENDENCIA Y JURISPRUDENCIA
TRIRINAI GIDERIOR DE TIETICIA

TOMO: CCXXXVI)

REGISTRO: 75

FOLIO: (34/142

# ANEXO II

# COORDINADOR/A DE ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS Y SALUD MENTAL

#### Nombramiento:

El/la Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemáticos en el ámbito del Poder Judicial, será designado por el Tribunal Superior de Justicia a propuesta de la Secretaría de Superintendencia y Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia.

#### Dependencia Jerárquica:

Actuará bajo la órbita del Departamento de Medicina, en el Área de Medicina Laboral.

#### Requisitos:

Profesional con probada experiencia y formación en la temática.

#### Misión:

Coordinar acciones de prevención e intervención asegurando la correcta aplicación del Protocolo de Prevención e Intervención de Salud Mental y Consumos Problemáticos en el Ámbito Laboral.

# Funciones y deberes:

# Acciones de Prevención

- ✓ Elaborar diagnósticos situacionales que permita identificar la realidad de las distintas dependencias judiciales en relación con padecimientos de salud mental y consumos problemáticos y fortalecer la capacidad de respuesta ante situaciones emergentes
- ✓ Diseñar y ejecutar programas de sensibilización y capacitación dirigidos al personal del Poder Judicial en todos los niveles jerárquicos.
- ✓ Implementar estrategias de promoción de la salud que reduzcan los riesgos asociados al consumo de sustancias en el ámbito laboral.
- ✓ Establecer articulaciones con redes de apoyo y organismos especializados para garantizar la asistencia adecuada a las personas que lo requieran.

## Acciones de Intervención:

- Escucha y análisis de la situación.
- ✓ Concientizar respecto a la afectación que el consumo puede producir en el desempeño laboral y bienestar general.

✓ Informar sobre los recursos disponibles para el acompañamiento y tratamiento.

✓ Garantizar la confidencialidad.

✓ Facilitar el acceso a servicios especializados y acompañar en la toma de decisiones sobre

los tratamientos.

✓ Derivación hacia profesionales especializados en tratamiento y rehabilitación.

✓ Seguimiento en coordinación con el equipo terapéutico para garantizar el bienestar de las

personas y reincorporación laboral en condiciones óptimas.

✔ Participar en las Juntas Médicas con el propósito de proporcionar información relevante

sobre el contexto situacional de trabajador/a.

El abordaje de los consumos problemáticos es un complejo proceso de construcción

social con múltiples componentes, que requiere un abordaje integral e interdisciplinario.

A fin de propiciar un movimiento de trabajo conjunto el/la Coordinador/a de Estrategias para el Manejo de Consumos Problemáticos trabajará en forma coordinada con los profesionales que

integran el Departamento de Medicina y la Oficina de Bienestar Laboral y con la Dirección

General de Gestión Administrativa y Recursos Humanos.

Asimismo, en casos complejos o de especial gravedad, el equipo podrá solicitar, a través

de la Coordinación del Departamento de Medicina, apoyo de otras áreas del Poder Judicial,

como el Equipo de Apoyo Interdisciplinario y el Órgano de Revisión de Salud Mental, dependientes de la Defensoría General ante el Tribunal Superior de Justicia y Cuerpos

Periciales, para garantizar un abordaje integral.

El/la Coordinador/a debe realizar las derivaciones pertinentes, no encontrándose facultado/a

para hacer diagnósticos o tomar decisiones. Esa determinación corresponde, a la Junta y/o al

equipo tratante de la salud al cual el trabajador/a es derivado/a.

PAULA ERNESTINA LUDUEÑA CAMPOS

VOCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

FERNANDO MIGUEL BASANTA
VOCAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

CESAR MATIAS NEIL

VOCAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIC

ALICIA DE LOS ÁNGELES MERCAU

VOCAL

a/c PRESIDENCIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

SECRETARIO

SUPERINTENDENCIA Y JURISPRUDENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA