

LaborNET



DE DIEGO & ASOCIADOS
ABOGADOS

Abril 2026

Los controles de alcohol y drogas en el trabajo.

Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y el derecho a la intimidad.

En la era de la globalización, las empresas poseen políticas y normativa globales sobre “Prevención de Consumo, Alcohol y Drogas”, y distintos tipos de adicciones, donde se detallan estrategias de prevención, promoción, control, y manejo correcto y adecuado de casos de detección.

Si analizáramos la posición de la doctrina, la jurisprudencia en Argentina y los dictámenes sobre cómo se deben implementar políticas para prevenir adicciones en la empresa, parecería que no es suficiente con la sola mención en el Código de Conducta y Ética, sin embargo es el punto de partida, la mayoría de las

empresas proponen sus políticas específicas para tratar este tema tan delicado y sensible y hay que abordarlas teniendo en cuenta y cumpliendo ciertos requisitos que se exigen desde el Ministerio de Trabajo para que la compañía en Argentina pueda implementar la política que se solicita a nivel global a tono con las



normas legales locales.

Conforme el Dictamen de la Subsecretaria de la Provincia de Buenos Aires, se resuelve que la empresa debe comunicar que controles efectuará para detectar este tipo de situación y la comprobación puede ser entendida como una violación al derecho a la intimidad de la persona o una intromisión en la esfera de su privacidad, es por ello que se deben implementar previamente algunos resguardos legales.

Se pone en tela de juicio y se cuestionan algunos derechos que pueden ser vulnerados, y ponga en riesgo también a otras personas, por ello los mecanismos de seguridad y las prevenciones tienen que tener por objeto principal cuidar la salud de la persona como primer medida, encauzar con el médico laboral un tratamiento o acompañar a la persona y debe ser tratado como una enfermedad para el Derecho del Trabajo y Seguridad Social, para que cualquier medida no se vea afectada por la forma elegida y que sea perjudicial para la compañía.

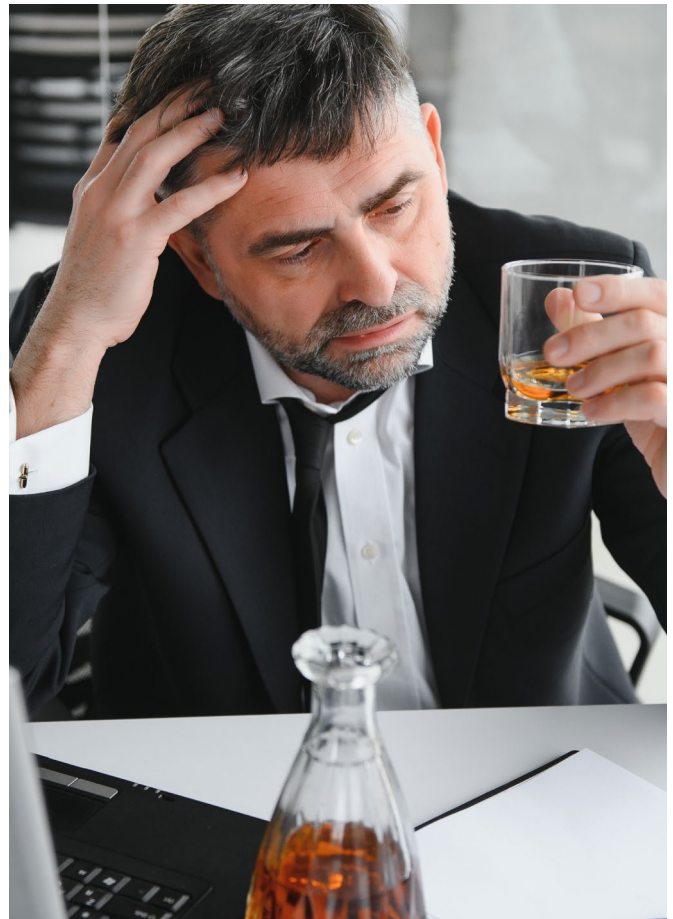
Se implementa una política general contra el uso de alcohol y las drogas y prohíben su empleo durante la jornada de trabajo, y se considera y sanciona como grave falta el consumo dentro o fuera del ámbito de trabajo en la medida que sus efectos se exterioricen dentro del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

Estas, y otras políticas, son objeto de numerosas críticas y reproches, ya que según se afirma que las compañías deben integrarse con la sociedad en la que se encuentran, afrontando inclusive sus falencias, aportando en tal caso, soluciones integradoras.

A modo de ejemplo, mencionamos que políticas de Alcohol y Drogas, que la sustenta en su mensaje global sobre la base de entorno de trabajo confiable y seguro y requiere su adecuación a las normativas legales laborales de cada país.

Aún con mayor importancia, las compañías cerveceras poseen instructivos especiales, para fomentar un consumo saludable y dentro de los límites de la razonabilidad.

El consumo de alcohol y drogas puede tener un impacto negativo en la salud y la seguridad en el



lugar de trabajo, ya que entraña riesgos tanto para los trabajadores afectados como para sus compañeros y terceros.

En base a este compromiso y dentro de la relación laboral, se le solicitará al personal que mientras esté realizando tareas laborales dentro de las instalaciones de la Compañía, no se involucre en las siguientes situaciones, como por ejemplo:

1. Hacer uso indebido de, o estar en posesión indebida de, o fabricar, vender distribuir y / o transportar alcohol o drogas ilegales.
- 2) Utilizar las drogas que requieren receta médica sin tener pruebas disponibles apropiadas de que han sido debidamente recetadas.
- 3) Usar drogas o cualquier otra sustancia, tanto si se administra con receta médica o no, que pueda afectar negativamente el rendimiento de trabajo normal, sin haber notificado a su supervisión, servicio médico o RRHH.

Con el fin de verificar el cumplimiento de las





restricciones anteriormente mencionadas, se estipula que cada operación establecerá los procedimientos específicos basados en la evaluación de riesgos y de conformidad con la legislación aplicable en cada país.

Se reconoce, en general que el alcohol y la dependencia de drogas es una condición individual y social que se puede tratar, por ende aquellos empleados que voluntariamente soliciten ayuda para superar su adicción a las drogas o el alcohol contarán con el tratamiento y la asistencia de la empresa con las correspondientes medidas de seguimiento, incluyendo, si correspondiera, el traslado en conformidad con las normas locales.

Esta política deberá ser gestionada y aplicada de acuerdo a las normas vigentes que rigen cada contrato de trabajo y acordes a las leyes locales donde se desarrolla la operación.

Además la persona pasible de estas afecciones, no responde a las reglas básicas de la convivencia social armónica, puede generar comportamiento o conducta antisocial, y desarrollar acciones hostiles hacia su entorno, que se traduce en actos de indisciplina o de perturbación de la conducta básica que se espera de todos los trabajadores dentro de la comunidad laboral.

También puede generar actos de riesgo o de peligro, que pueden provocar daños en la producción de bienes o de servicios, e inclusive daños que a su vez

provocan enfermedades profesionales o accidentes de trabajo en perjuicio de otros trabajadores, o accidentes en perjuicio de terceros. **El trabajo en sus diversas manifestaciones debe presentarse como una actividad productiva que dignifica al hombre y enaltece su creatividad, lo contrario a los efectos nocivos de las adicciones.**

Para fortalecer estas políticas las empresas suelen desarrollar una serie de acciones:

A. Brindar capacitación focalizada contra las adicciones en general, destacando fundamentalmente los daños que produce a la persona, a su grupo familiar y a la sociedad en general, y los riesgos graves que implica para la empresa contar con una persona bajo los efectos tóxicos de alcohol y de drogas;

B. Realizar controles de ingreso y periódicos, de naturaleza preventiva para detectar las adicciones, a cuyos fines de requiere la autorización del aspirante o trabajador, para verificar la acción de cualquier sustancia prohibida;

C. Brindar asesoramiento general y personal a quién desee requerirlo si es por iniciativa del trabajador, y obligatoria si se detecta un síntoma o comportamiento propio de las adicciones, para reorientar o para tratar las adicciones, en lo posible en forma precoz y con alerta temprana;



D. Requiere de toda la comunidad laboral el deber de denuncia de cualquier caso de adicción, teniendo en cuenta que las mismas pueden afectar no solo la convivencia y el trabajo en condiciones razonables, sino que puede generar riesgos para la vida, salud e integridad física de las personas.

Curiosamente, la política de rechazo de las empresas a adicciones, en especial alcohol y drogas, a pesar de que existe plena justificación, ha generado reclamos por tratamiento discriminatorio. En rigor, se incurre en esta conducta cuando se distingue o se diferencia a una o más personas por causas injustas, como son sexo, estado civil, raza, religión, color de la piel, aspecto físico, y otras. No es una causal de discriminación el sometimiento de la persona a una adicción, aún cuando la misma pueda ser considerada una enfermedad cuando se transforma en crónica. Una persona enferma debe ser tratada, y éste es el deber del Estado, de la comunidad, e inclusive de las empresas, en la mayoría de los casos, es un estado de salud incompatible con la productividad y con la calidad, pero sobre todo, con la prevención de eventuales riesgos, y con el riesgo potencial de producir daños irreparables en la vida, salud, e integridad física de los demás trabajadores y terceros.

La autoridad de aplicación pone en evidencia el derecho a la intimidad del trabajador por encima del deber de seguridad y/o la integridad física de las personas. **Es por ello que es conveniente en primera instancia, consultar y poner en conocimiento a la Dirección pertinente para poder proceder a implementar los controles pertinentes o modos de detección de alcohol y drogas o sustancias tóxicas.**

Es decir, si se toma conocimiento por la compañía y los riesgos descriptos, que el trabajador presta servicios (bajo efectos de alcohol o droga) o lo que es más severo – **comercializa dichas sustancias tóxicas al personal de la empresa y las provee** - que debería estar expresamente prohibido, tratado en el acápite pertinente, y debe ser nuevamente analizado para velar por la seguridad y salud e integridad física no solo del trabajador en cuestión, sino sus compañeros de trabajo o terceros que permanezcan en el lugar, sumado a la afectación material que se produzca o puede producir en el propio establecimiento (riesgos en los bienes de la empresa).

El Dictamen 482/2016, la autoridad de administración, refiere que según el art. 70, LCT a los efectos de realizar los controles personales sobre el trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán salvaguardar la dignidad del trabajador y practicarse con discreción. Es por ello que se pondrán en conocimiento de la autoridad de aplicación, quien está facultada para verificar en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador”.

Si bien se expide manifestando que: “El emplazamiento en cualquier método de control de consumo de alcohol y/o drogas implica intromisiones en el derecho a la intimidad”. Abre un interrogante: ¿existe intimidad en el desempeño de la actividad laboral?. Acto seguido continúa manifestando que: “Los hechos referidos a las relaciones laborales en el que el trabajador desempeña su actividad, no se integran en principio, en la esfera privada de las personas. **Es decir, el mismo Dictamen plantea el “Dilema”** incluso analiza el impacto de las **nuevas tecnologías en el ámbito laboral y derecho a la intimidad.**

El Dilema que plantea respecto a la protección de la personalidad moral del trabajador frente a los nuevos métodos de monitoreo. Como contrapartida desarrolla el poder de dirección del Empleador y las facultades de contralor, las cuales deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo los fines de la empresa y dentro de las cuales señala la facultad de los cambios operados en las condiciones de trabajo “ius variandi”, y las facultades disciplinarias. Con ello, conlleva a señalar que la conducta privada del trabajador está fuera de la órbita de las facultades disciplinarias del empleador.

Para así concluir, que: “los controles personales a los trabajadores que están previstos por el Artículo 70 de la LCT, en este caso, tendiendo como objetivo mejorar las condiciones de salud y seguridad de la empresa, previniendo y controlando el uso del alcohol y drogas que puedan perjudicar la salud y aptitud psicomotora de los trabajadores, **deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador**”. Los cuales, continúa: “deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación, es decir el Ministerio de Trabajo que está facultado para verificar que los sistemas de control de los empleados no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador”.





Debe existir una política anoticiada al empleado de como se maneja la compañía en este tipo de casos, y cuales pueden ser las consecuencias del accionar del empleado, a modo de ejemplo citamos una normativa: “Se requerirá la conformidad expresa del trabajador. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes será considerada falta grave. El Dictamen agrega que: “si bien se requiere el consentimiento expreso del trabajador, **la simple negativa del mismo de someterse a los controles, constituye falta grave, no obstante lo cual debería hacerse lugar a la posibilidad de que el mismo efectúe un DESCARGO**” ... “En ese marco, la empresa deberá acreditar que los controles implementados garanticen la selección automática, la confidencialidad de los resultados obtenidos y la intervención de personal médico. Ante la negativa del trabajador a someterse a los controles, no corresponde la aplicación de una sanción. Eventualmente correspondería tomar las medidas pertinentes previstas por la LCT frente a la conducta del trabajador, quien podría ofrecer correspondiente descargo. No puede sancionarse per se la negativa a someterse al control.

En general se sugiere desafectar al trabajador de manera inmediata de la prestación de tareas y activar los procedimientos de asistencias con el equipo médico que la propia política prevee.

Es por ello, que consideramos necesario brindar las explicaciones pertinentes y someterse a la verificaciones de controles del MT de provincia para la aprobación del proceso pertinente a tal efecto.

