

# Mitos y Realidades de las Adicciones en la Industria del Petróleo.



**“SEMINARIO DE CAPACITACION SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LAS ADICCIONES “**, San Antonio Oeste, **1998**.

**“EL FENÓMENO DEL DOPING Y LA NUEVA IMPLICANCIA MEDICO-LEGAL“**, Padova, (ITALIA), **2002**.-

**“ADICCIONES”** Balneario Las Grutas, **2003**.-

**“La legalización del consumo y manutención de Drogas pesadas”**, Río Tercero, Córdoba **2004**.-

**“Curso de Actualización en Alcoholismo”**, **2006**, (España).-

MEDICO LABORAL/LEGISTA dentro del CMIT – Salud Ocupacional SRL – a cargo del Programa de **“PREVENCION EN ADICCIONES DENTRO DEL AMBITO LABORAL”** desde Enero de **2007**.

**“Primeras Jornadas de Suplementación Deportiva, ayudas ergogénicas y dopping en la Patagonia”**, Cipolletti, **2009**.

Participante de la clase-taller practica: **“CONTROL ANTIDOPING + SUSTANCIAS PROHIBIDAS”**, disertante-formador: Dr. Marcelo Saco (Buenos Aires) tema: **“RECOLECCIÓN Y TOMA DE MUESTRA”**. disertante-formadora: Dra. Mónica Napoli, tema: **“HISTORIA DEL DOPING / LISTADO DE SUSTANCIAS PROHIBIDAS/ LEGISLACIÓN / RECEPCIÓN DEL LABORATORIO / PRESENTACIÓN DE CASOS CLINICOS”**, Org. por la Sub-Comisión Medica, UAR (Unión Argentina de Rugby), ciudad de Buenos Aires, 16 de Octubre de **2009**.-

**“ADICCIONES EN JOVENES: ALCOHOLISMO Y TABAQUISMO”**, Cipolletti, **2010**.

**“Buenas Practicas en Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas – Impacto en la productividad Empresarial”**, Neuquen e **2010**.

- OSPECON/CEMAP (Centro de Atención Primaria)
- Hogar de Día para Personas con Discapacidad,
- Policía de la Provincia de Río Negro
- OSOPSAO (Obra Social Sindicato Obreros Portuarios de San Antonio Oeste.)
- MEDICO LABORAL de Srur y Srur SA
- MEDICO LABORAL de Grinfin SA
- MEDICO LABORAL de La Anónima (San Antonio Oeste.)
- MEDICO LABORAL de Oriente Construcciones
- MEDICO LABORAL de Bazquir Construcciones
- MEDICO LABORAL de Neuquen Construcciones
- MEDICO LABORAL de Farmacia Las Grutas
- MEDICO LABORAL de Empresa Neman
- MEDICO LABORAL de Posta Barranco
- MEDICO LABORAL de Hotel Riviera
- MEDICO LABORAL de Hotel Torrevado
- MEDICO LABORAL de Construcciones Normatizadas Viedma
- MEDICO LABORAL de Marítima San José
- MEDICO LABORAL de Produmerc
- MEDICO LABORAL de Cerámica VELOX
- MEDICO LABORAL de Pesquera Poseidón
- MEDICO LABORAL de Pesquera Alpesca
- **Asesor** en Salud y Seguridad del Bloque de Legislatura de Río Negro
- Cátedra de **ANTROPOLOGIA LEGAL**
- Gabinete de implementación de Políticas del Área Técnica de Recursos Humanos del Poder Judicial de Río Negro
- **MEDICO FORENSE** , Poder Judicial Río Negro.
- **Docente** de “MEDICINA LABORAL” en el dictado de clases en SENECA (Instituto Terciario)

- MEDICO LABORAL del Servicio del Banco de la Pcia. de Neuquén
- MEDICO LABORAL de FERRACIOLI
- MEDICO LABORAL de HIDENESA
- MEDICO LABORAL de Embotelladora POLAR SRL. (Coca Cola)”
- MEDICO LABORAL de SEI S.R.L
- MEDICO LABORAL / LEGAL del Sindicato de Petrolero y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa
- MEDICO PARA PRESTACIONES ESPECIALES de la Obra Social Petroleros Privados de Río Negro, Neuquén y La Pampa, (OS.PE.PRI)
- MEDICO AUDITOR del Instituto de Seguridad Social de Neuquén, (ISSN)
- DIRECTOR DE AUDITORIA MÉDICA, CONVENIOS Y CONTRATACIONES DE SALUD, Ministerio de Salud Pública de la Pcia. de Río Negro
- MEDICO LABORAL del Municipio de San Patricio del Chañar
- MEDICO LABORAL de Protección Catódica del Comahue (PCC)
- MEDICO LABORAL de SQI SA
- MEDICO LABORAL de ZOXI SA
- MEDICO LABORAL de INGENIERIA TERRA
- MEDICO LABORAL de HB SERVICES
- MEDICO en Yacimiento El Porvenir, para PLUSPETROL, contratista: DATUM SA,
- MEDICO LABORAL de General Electric
- MEDICO LABORAL de de Sullair.

Concepto de Mito:

*nombre masculino*

Historia imaginaria que altera las verdaderas cualidades de una persona o de una cosa y les da más valor del que tienen en realidad.

---

Concepto de Realidad:

*nombre femenino*

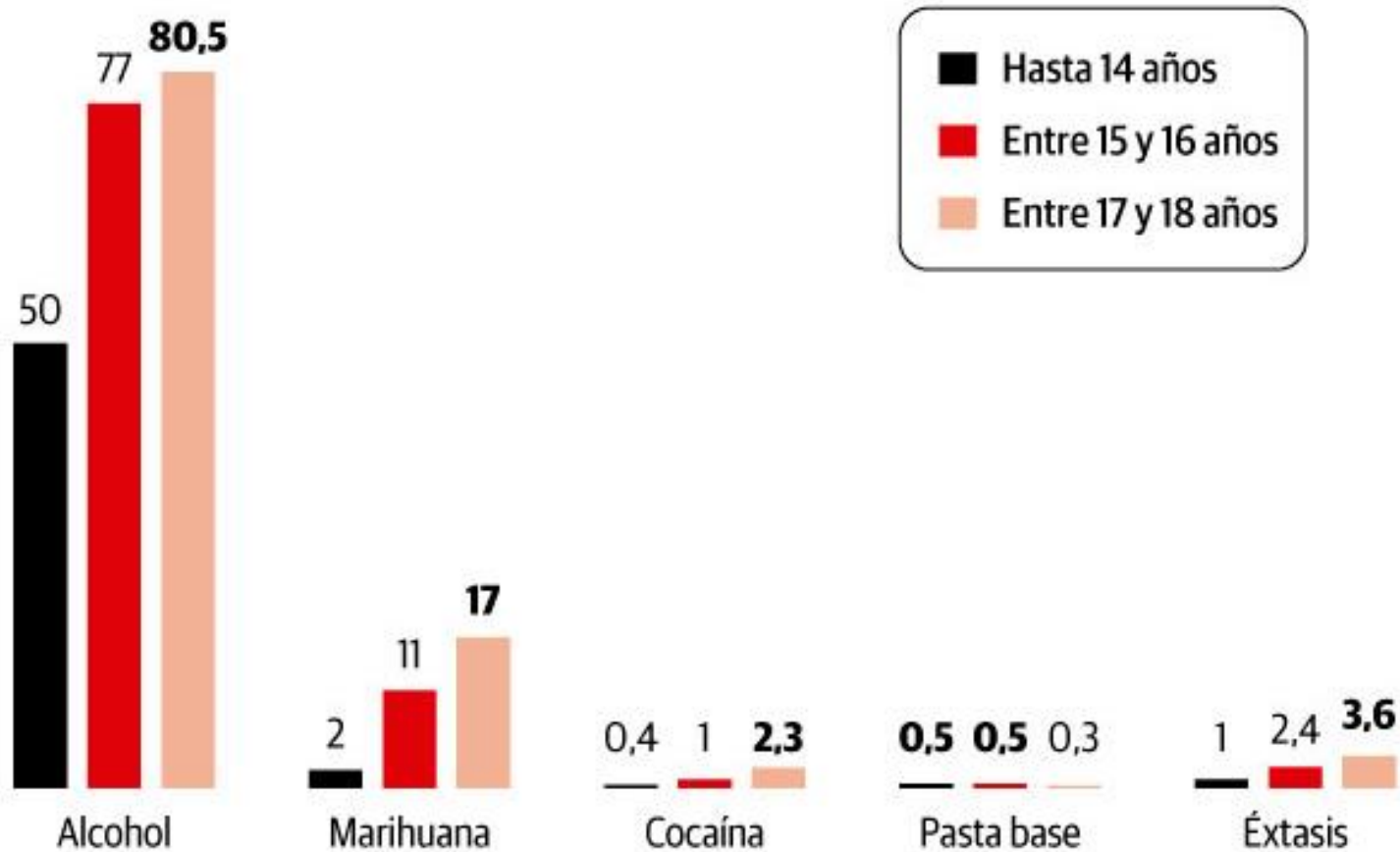
Existencia verdadera y efectiva de algo o alguien.

# Una tendencia en alza

Encuesta: 738 casos, entre 12 y 65 años, durante 2017.

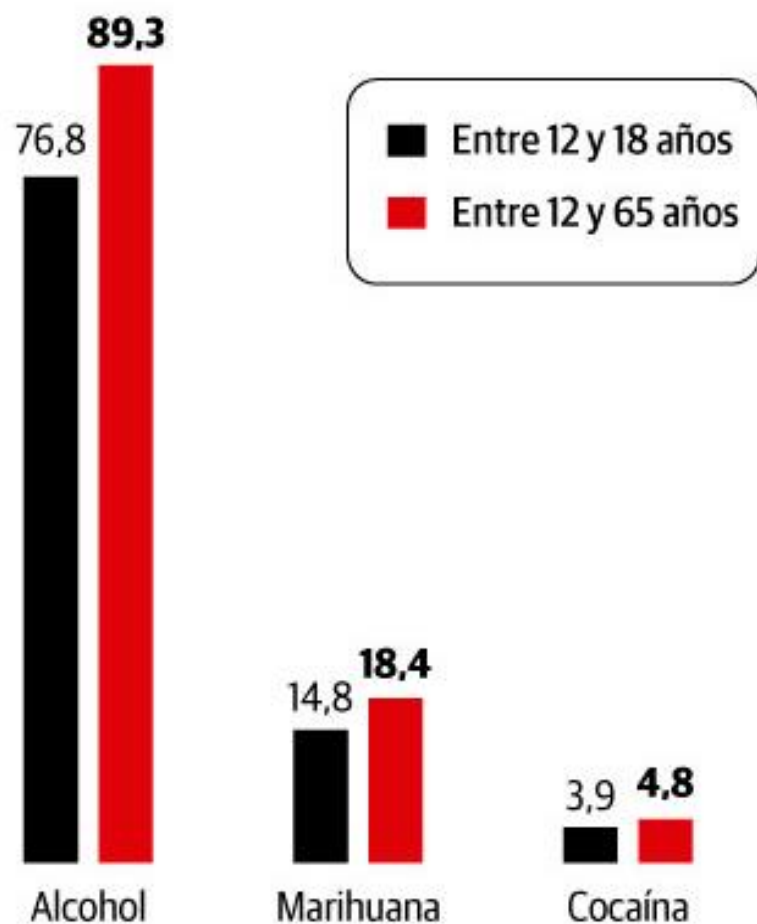
## Consumo mensual, por sustancia y por grupo

Tasa de prevalencia.



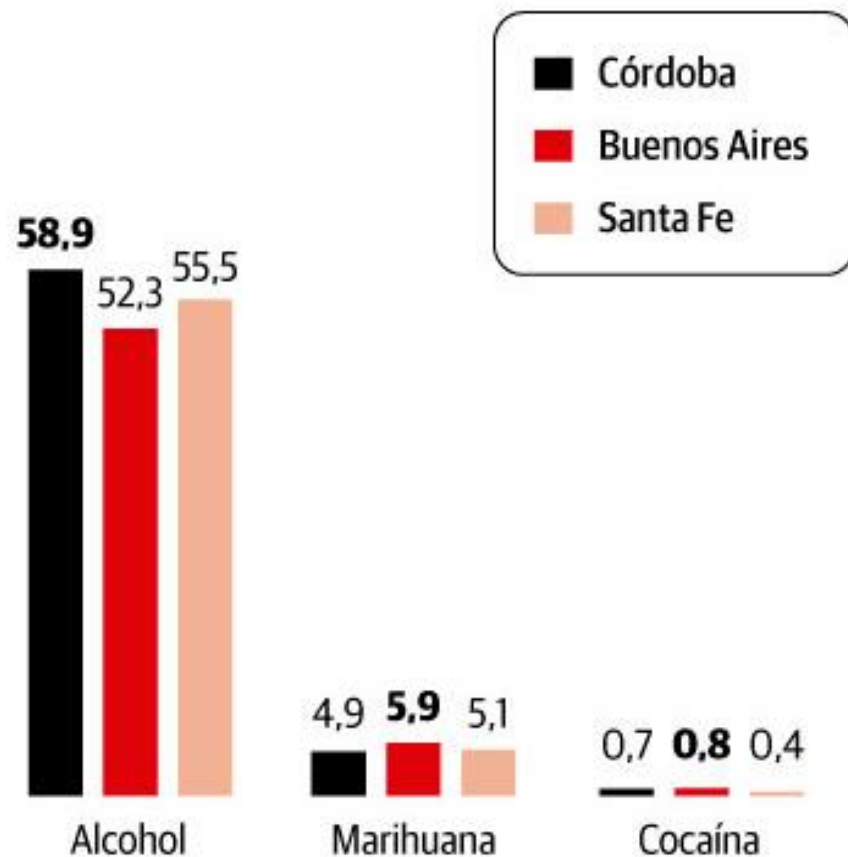
## Consumo alguna vez en la vida

Por sustancia.



## Consumo de sustancia durante el último mes

Población de 12 a 65 años.



¿ que son las políticas de alcohol y drogas ?



# Políticas de Alcohol y Drogas

**OBJETIVO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

**ALCANCE**

**DEFINICIONES**

**Alcohol:**

**Denuncia voluntaria:**

**Posiciones sensibles (PS):**

**Sustancias o drogas peligrosas:**

**Tests de Alcohol y Drogas:**

**Casos Positivos:**

# Políticas de Alcohol y Drogas

## **NORMAS**

### **RESPONSABILIDADES**

**RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS**

**RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERVISORES**

**RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

**RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE HES**

## **PROCEDIMIENTOS:**

**Test en exámenes pre-ocupacionales:**

**Test:**

**Test con causa:**

**Test de alcohol y drogas**

**Test para empleados contratistas**

**Procedimiento para recolección de muestras de orina (para determinación de Sustancias o drogas peligrosas)**

**Procedimiento para prueba de alcohol (para la determinación de Alcohol)**

**MEDIDAS CORRECTIVAS. PROGRAMA DE REHABILITACIÓN**

**PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO (EAP)**

**Procedimiento para ingresar al Programa de Asistencia al empleado (EAP)**

# Políticas de Alcohol y Drogas

## SANCIONES

Las sanciones podrán ser las siguientes, dejándose aclarado que resultará facultativo de la Compañía el despedir a aquel empleado que violare la presente Política –aún cuando no hubiera recibido ningún tipo de advertencia previa- en función de la gravedad de los hechos:

- **Llamado de atención:** expresión de desaprobación frente a una primera conducta grave.
- **Llamado de atención con advertencia:** un llamado de atención más severo por una conducta grave o recurrente, indicando la posibilidad de despido con causa.
- **Suspensión no remunerada**
- **Despido:** a) se toma como un paso final después de que a pesar de las advertencias, un empleado no cambia su actitud o b) en aquellos casos en los que no habiendo existido advertencias previas la gravedad del hecho en cuestión así lo ameritara, tales como: cuando un empleado (i) se negara a cumplir con la presente Política, y/o (ii) se negara a ingresar al Programa de Rehabilitación, y/o (iii) se negara a continuar con el tratamiento o no lo cumpliera y/o (iv) no obtuviera el alta médica, y/o (v) luego de haber obtenido el alta médica, incurriera en alguna conducta violatoria de la presente Política

Caso 1: joven que estuvo sin trabajo por 2 años

Caso 2: ingresos de 14 personas

Caso 3: empresa que desvincula a proveedor por dar positivo un control.

Caso 4: Trailer en arreglo.

Caso 5: empleada del banco, hija.

Caso 6: con cocaína , segunda linea de decisiones.

Caso 7: corredores, mastican coca

Caso 8: Paciente que consume, olor acido en fabrica

Caso 9: asado, amigos del taller.

Caso 10: tecnico en computadoras, probamos reactivos, a las 14 hs , de las 09 hs.  
negativo.

Caso 11: la manzana da positivo ?

Muchas Gracias

[fernandoallemendi@hotmail.com](mailto:fernandoallemendi@hotmail.com)