



Drogodependencia en el trabajo

Introducción

Los problemas de drogas han ido cambiando en la última década, por lo que los efectos provocados por ellas se dejan notar en todas las facetas de la persona, entre ellas en el área laboral, ya que es evidente que la drogodependencia tiene una incidencia negativa sobre el entorno de trabajo, sobre la productividad, (tanto del propio trabajador como de sus compañeros y del conjunto de la empresa), y principalmente sobre la siniestralidad, de ahí que deba ser objeto de una especial atención.

De manera que la drogodependencia del trabajador no sólo afecta al normal desenvolvimiento del trabajo en general, sino que también provoca índices más altos de absentismo, accidentes, enfermedad y mortalidad, con los costes humanos y económicos que lleva asociados.

Para los trabajadores, el abuso de estas sustancias puede dar lugar al deterioro de la salud, accidentes, sanciones, problemas de familia, pérdida del trabajo, y por tanto a la exclusión social. Para los empresarios, conlleva problemas de seguridad que afectan a la empresa, a la mano de obra y da lugar a mayores costes, a menor productividad y a pérdida creciente de competitividad.

La percepción social identifica de manera mayoritaria las conductas de uso y abuso de drogas con situaciones de marginación social y en especial en situación de paro, pero esto no se corresponde con la realidad del fenómeno. Las drogas son consumidas en la misma proporción por la población activa que por la población en paro o, incluso, en mayor proporción, excepto el cannabis. Además aproximadamente tres de cada diez trabajadores indican que en su lugar de trabajo conocen a compañeros que beben en exceso o toman drogas. Incluso, hay evidencias de que entre los profesionales con prestigio como profesores y personal sanitario hay una alta prevalencia de consumo de alcohol y tabaco e incluso fármacos.

Epidemiología

El perfil del trabajador que consume es un hombre que trabaja en el transporte, en la construcción o en el sector de la industria química o de la energía y en una empresa que tiene entre 51 y 150 trabajadores (Echeburúa, 2001), y en la Comunidad de Madrid el perfil del trabajador que consume es un hombre que trabaja en el comercio-hostelería, en la construcción o en transportes-comunicaciones en una pequeña o mediana empresa (Navarro Botella y Gómez González, 1998).

En términos muy generales, los trabajadores con menor status, las personas jóvenes y los varones serían más propensos al abuso del alcohol y drogas, sin embargo, el problema no se confina a estos grupos. Los mayores niveles de consumo se han observado también entre trabajadores de mayor nivel y profesionales libres.

Concepto

La drogodependencia es en la actualidad uno de los problemas de salud pública que más se ha incrementado y que afecta a una parte importante de nuestra sociedad. Aunque la etiología sea probablemente de origen multicausal, sin duda, las condiciones laborales es en ocasiones causa de insatisfacción y estrés laboral que generan en el individuo una necesidad

de evasión o de estímulo que, con frecuencia, comporta la predisposición al abuso de drogas que va a traducirse en una serie de problemas sociolaborales como un aumento de la accidentabilidad, absentismo y disminución de la productividad.

Factores de riesgo

La Organización Internacional del Trabajo afirmó que el 70 % de los consumidores de alcohol y otras drogas tienen trabajo (OIT, 1996). Entre los factores que explican la elevada incidencia del consumo de drogas entre la población trabajadora destacan el ambiente laboral, la organización de los procesos productivos que pueden actuar como desencadenantes o reforzadores del consumo (estrés, jornadas laborales demasiado prolongadas, rotación horaria, condiciones climatológicas adversas, inestabilidad, conflictividad laboral y mayor disponibilidad económica).

El trabajo y las condiciones del mismo que configuran el medio ambiente laboral están implicados en el consumo de drogas, ya que el lugar de trabajo es con frecuencia favorecedor y potenciador del consumo.

Es conveniente diferenciar entre riesgos psicosociales, ambientales y profesionales:

1. Factores psicosociales

Es conocido que la presión del trabajo o las grandes dificultades en el mismo por la excesiva demanda laboral, las tareas poco estimulantes o rutinarias que llevan al aburrimiento, el trabajar por turnos combinando la noche y el día, el desarraigo cultural de la emigración o inmigración, la poca claridad en las metas de la tarea o la contradicción en las ordenes de los jefes, la falta de promoción, la escasa remuneración, un sistema de recompensa inadecuado, la desestructuración organizacional, la inseguridad en el empleo y las demandas ilógicas están asociadas a síntomas de estrés y pueden conducir al consumo de drogas.

2. Factores ambientales

La precariedad de las instalaciones (calidad del equipamiento, condiciones físicas del trabajo...) o las condiciones de trabajo inadecuadas como la contaminación ambiental (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes...) o el trabajo en condiciones climatológicas adversas con exposición a temperaturas extremas podría también favorecer el consumo de alguna droga, ya que pueden llegar a convertirse en un acontecimiento vital estresante crónico.

3. Factores profesionales

Los sectores identificados como de mayor riesgo son los de la alimentación, el transporte, el sector marítimo, la construcción, los trabajadores de cadenas de montaje, personal militar y los trabajadores de actividades de recreo.

Algunas actividades profesionales pueden ser más propicias para el consumo de tóxicos como: camareros, vendedores, mineros, trabajadores de la construcción, de la industria química, conductores, pilotos, militares, controladores aéreos, bomberos, policías, artistas, escritores, fareros, pastores, marinos, entre otras. Esto se debe a que las drogas facilitan las relaciones sociales, ayudan a superar situaciones difíciles,

desinhiben o animan, aumentan la seguridad en uno mismo, reducen la tensión y relajan e incrementan la creatividad ayudando a superar el aburrimiento y la soledad.

Conductas que indican el consumo de drogas en el trabajo

Entre las conductas que podrían indicar que un trabajador tiene problemas con las drogas se encuentran:

- La impuntualidad en el horario de trabajo.
- La ausencia del trabajo.
- Los accidentes domésticos, laborales y de circulación.
- Las continuas y diversas quejas.
- La disminución del rendimiento laboral.
- La escasa productividad.
- Los cambios en el estado de ánimo.
- Los conflictos con jefes y compañeros.

Consecuencias del consumo de drogas en el trabajo

El consumo de drogas puede llevar a tener consecuencias como:

- Baja de la productividad.
- Deterioro de la calidad del producto fabricado.
- Disminución del ritmo de trabajo.
- Ausencias o tardanzas inmotivadas.
- Torpeza e irregularidad en el trabajo.
- Pequeño absentismo por enfermedades menores: catarros, gripes, o por pequeños accidentes ocurridos con periodicidad en el trabajo o fuera de él.
- Cambio progresivo de actitud del sujeto considerado hasta entonces como buen trabajador: pérdida de interés por el trabajo, discusiones, críticas, pequeñas faltas de las que busca justificarse, pequeños accidentes de los que culpa a otros o al material como responsable.
- Marcados cambios de humor, ataques de ira y agresividad.

El consumo de drogas provoca con frecuencia la no-asistencia del trabajador a su puesto laboral lo que puede llevar a sanciones y despidos, favorece la imposibilidad de trabajar de forma continuada y regular, la inestabilidad en el empleo cambiando a menudo de empresa y la degradación laboral, porque se ve obligado a aceptar trabajos menos cualificados, lo que lleva aparejado una pérdida económica. Las discusiones y peleas con jefes y compañeros y las jubilaciones anticipadas también están entre las consecuencias del consumo de drogas en el medio laboral (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 2001).

Prevención e intervención

Las actividades de prevención deberán priorizar sectores de producción y colectivos de trabajadores en situación de alto riesgo y aquellos cuyo desempeño laboral pueda suponer



un riesgo para terceros, como por ejemplo conductores de vehículos de servicios públicos, sanitarios, profesionales de la seguridad, etc.

En todo caso, como toda actuación en el medio laboral, resulta necesario contar con la implicación, complicidad y participación de la patronal, de los representantes sindicales y del servicio de prevención de riesgos laborales. A los agentes sociales (empresarios y sindicatos) les correspondería promover y desarrollar actuaciones específicamente diseñadas para reducir las consecuencias del uso de drogas por los trabajadores, esencialmente en los lugares de trabajo.

Entre las actividades a desarrollar se encuentran las de información, sensibilización y orientación, así como facilitar el tratamiento a los trabajadores con problemas derivados del consumo de drogas, trabajando desde un contexto de prevención de riesgos laborales y no desde una perspectiva sancionadora. Asimismo se prevén actuaciones de formación y capacitación de mandos y cuadros con asesoramiento especializado.

El ámbito laboral es especialmente sensible a las consecuencias del consumo de drogas y la dimensión de los riesgos con las drogas ha llevado a considerar las actuaciones preventivas como una necesidad, porque el medio laboral constituye un entorno propicio para la prevención y control del consumo de drogas. Un lugar de trabajo sin drogas protege la salud y seguridad de los trabajadores, ya que los trabajadores que no consumen drogas se accidentan menos, cometen menos errores y son más productivos. Además existe un porcentaje nada desdeñable de trabajadores que consumen drogas. Todo ello justifica la intervención en materia de drogas desde el marco de la empresa, ya que la hacen un marco privilegiado de intervención:

- La población laboral de cada empresa es relativamente homogénea.
- Está asegurada la continuidad de las intervenciones a lo largo del tiempo.
- Es un medio donde las personas conviven durante largos periodos de tiempo.
- Se dispone de recursos humanos cualificados (servicios médicos, psicológicos y sociales de la empresa) y de estructuras organizativas apropiadas (comités de seguridad y salud, delegados de prevención).
- Es un espacio idóneo para la detección precoz de problemas provocados por el uso y abuso de drogas.
- Actúa como coadyuvante de la motivación para el abandono del consumo abusivo de drogas ante la posibilidad de pérdida del puesto de trabajo.
- Facilita un entorno propicio para la rehabilitación y reinserción social (ambiente normalizado, apoyo de compañeros, etc.).

Pero no hay dos lugares de trabajo que sean idénticos y no hay dos empresarios que deseen abordar el problema del abuso de drogas de la misma manera. Algunos empresarios pueden estar interesados en un programa de prevención exhaustivo, mientras que posiblemente otros deseen implementar sólo algunas acciones.

La decisión se suele basar en el grado de preocupación sobre el problema, en la probabilidad que existe de que los trabajadores abusen del alcohol y otras drogas en el trabajo y en los recursos con que se cuenta.



Cualquier camino parece razonable a la hora de tener una actitud preventiva. Hay más de una manera de abordar un programa de prevención para combatir el consumo de drogas en el trabajo.

La evaluación cuidadosa de las necesidades de la empresa puede ser la clave para el éxito del programa desde sus inicios, ya que las necesidades de cada empresa sea ésta grande o pequeña o a qué se dedique, hacen a cada empresa diferente. También, hay que tener en cuenta los recursos con los que se cuenta y la localidad donde se ubica la empresa.

Frecuentemente, los empresarios solicitan el programa de prevención de otra organización para después adaptarlo a sus necesidades. Aunque esto puede hacerse, quizás es mejor crear un programa que satisfaga las necesidades únicas de su propia organización. A muchos empresarios les puede resultar útil contar con la participación de los supervisores, trabajadores y líderes sindicales en la confección del programa. Estas personas pueden ofrecer ideas prácticas, ayudando a crear un programa más equilibrado. Generalmente, los trabajadores que contribuyen a la realización del programa de prevención están más dispuestos a acatar las acciones y les es más fácil explicarlo a otros. Algunos empresarios piensan que un programa para combatir el consumo de drogas y un programa de pruebas para detectarlas son lo mismo. La verdad es que las pruebas de detección sólo son uno de los posibles componentes de los programas.

Las pruebas para detectar el consumo de drogas pueden servir de ayuda; sin embargo, también pueden ser una fuente de controversia, ansiedad y preocupación entre empresarios y trabajadores por igual. Por eso, este componente implica tomar una decisión muy delicada. Para que un programa de pruebas de detección de drogas tenga éxito, se requiere una planificación cuidadosa, una aplicación de los procedimientos de manera constante, mantener un estricto nivel de confidencialidad y contar con disposiciones de apelación.

Para lograr el éxito del programa, es importante incluir un plan que lo presente a los trabajadores. Los componentes educativos proporcionan la información básica sobre el alcoholismo y la drogadicción y las pautas a seguir para informar y educar a los trabajadores.

Si una organización cuenta con gerentes o supervisores, ellos representan un apoyo para introducir e implementar el programa. Sin embargo, ellos mismos necesitarán dirección, orientación y apoyo.

Un programa de salud para los trabajadores es una manera en que la organización ayuda a los trabajadores a resolver sus problemas personales, entre los que se incluye el alcoholismo y la drogadicción. Este componente puede percibirse como una señal de apoyo por parte del empresario y podría ser una manera de mejorar la productividad (Mansilla Izquierdo, 2007).

No hay dos programas para combatir el consumo de alcohol y drogas que sean iguales. Sería conveniente establecer un programa de prevención adaptado a las circunstancias de las empresas hoy y en el futuro, ya que es necesario abordar las graves repercusiones del problema de las adicciones en el mundo laboral, tanto si el origen de la dependencia se encuentra en el centro de trabajo, como si llega desde fuera. El desarrollo de programas de prevención es rentable para las empresas, no sólo desde el punto de vista social sino también desde el económico, ya que mejora el clima laboral, reduce las medidas disciplinarias,



disminuye los niveles de absentismo, protege de contraer enfermedades relacionadas con las drogas, reduce la siniestralidad laboral y los niveles de conflictividad con jefes y compañeros.

Evaluación de la drogodependencia en el trabajo

Las entrevistas semiestructuradas al trabajador, a los compañeros, a los subordinados y a los superiores, con técnicas exploratorias, de escucha activa, que permita la clarificación, la racionalización, la reformulación y la confrontación.

Además es conveniente realizar:

- La anamnesis sociolaboral y datos de filiación (sexo, edad, antigüedad en la empresa y empresas anteriores).
- El análisis de las condiciones psicosociales del puesto de trabajo.
- La descripción cronológica de los hechos relevantes para la situación actual.
- Los recursos personales de afrontamiento.
- La valoración de las consecuencias para el trabajador: personales, laborales, familiares y sociales.

Además, hay que tener en cuenta que los análisis toxicológicos para determinar el consumo de alcohol y de drogas en el ámbito de trabajo plantean problemas fundamentales de orden moral, ético y jurídico; de ahí que haya que decidir si es justo y apropiado realizarlos.