

## **Reflexiones entorno a la drogodependencia y el medio laboral**

**Fernando Mansilla Izquierdo**

*Jefe de la Unidad de Psicología. Ayuntamiento de Madrid.*

### **Resumen**

Los recursos que se han ofrecido en el ámbito laboral para la prevención y tratamiento de la drogodependencia han sido escasos.

Sin embargo, se hace 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 el trabajador llega a la adicción desde fuera del lugar de trabajo, porque el desarrollo de programas de prevención y tratamiento de drogodependencias es rentable para las empresas, no sólo desde el punto de vista económico, sino también desde el social.

### **Palabras Clave**

Prevención, Drogodependencia, Trabajador, Empresa.

### **Summary**

The resources that have offered in the labor scope for the prevention and treatment of the drugdependence have been little.

Nevertheless, it is made necessary to approach the serious repercussions of the problem of the addictions in the labor world, as much if the origin of the dependency is in center of work, as if the worker arrives at the addiction from outside the work place, because the development of programs of prevention and treatment of drugdependences is profitable for the companies, not only from the economic point of view, but also from the social one.

### **Key Words**

Prevention, Drugdependence, Worker, Company.

— Correspondencia a: \_\_\_\_\_

[mansillaif@munimadrid.es](mailto:mansillaif@munimadrid.es)



## **Résumé**

Les ressources offertes du point de vue laborable pour la prévention et traitement de la drogodépendance ont été peu nombreuses.

Cependant, il est nécessaire d'aborder les graves répercussions du problème des toxicomanie dans le monde du travail, tant si l'origine de la dépendance se trouve dans le centre de travail que si le travailleur arrive à la toxicomanie hors du centre, parce que le développement de programmes de prévention et traitement de la drogodépendance sont rentables pour les entreprises, no seulement du point de vue économique, mais aussi du point de vue social.

## **Mots Clés**

Prévention, Toxicomanie, Travailleur, Entreprise.

Si algo ha cambiado escasamente en estos últimos 30 años ha sido el enfoque y los recursos que se han ofrecido en el ámbito laboral para la prevención y tratamiento de la drogodependencia; y esto, a pesar de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las modificaciones posteriores, y de muchos programas de prevención con intención global que abarcaban la esfera del trabajo. Por eso en la efemérides de este aniversario de la Revista Española de Drogodependencias será una buena opción reflexionar sobre el estado de la cuestión.

Los efectos provocados por el consumo de drogas se dejan notar en todas las facetas de la persona, entre ellas en el área laboral.

Aunque todavía la percepción social identifica de manera mayoritaria las conductas de uso y abuso de drogas con situaciones de marginación social y en especial con la ausencia de empleo, esto no se corresponde con la realidad del fenómeno. Excepto el cannabis, las drogas son consumidas en la misma o mayor proporción por la población activa empleada

que por la población en periodo activo, pero sin empleo. Además, aproximadamente tres de cada diez trabajadores, indican que en su lugar de trabajo conocen a compañeros que beben en exceso o toman alguna droga. Incluso, hay evidencias de que entre profesionales con prestigio como: profesores y médicos hay una alta prevalencia de consumo de alcohol y tabaco. Pero el perfil del trabajador que consume es un varón que trabaja en la hostelería, el transporte, en la construcción o en el sector de la industria y en una pequeña o mediana empresa.

Entre los factores que explican la elevada incidencia de los consumos de drogas entre la población trabajadora destacan el ambiente laboral y la organización de los procesos productivos que pueden actuar como desencadenantes o reforzadores del consumo (estrés laboral, jornadas laborales demasiado prolongadas, rotación horaria, condiciones climatológicas adversas, inestabilidad, conflictividad laboral, 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 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, 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 asociados a síntomas de estrés y pueden conducir al consumo de drogas.

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

Algunas actividades profesionales pueden ser más propicias para el consumo de tóxicos como: camareros, comerciales, trabajadores de la construcción, conductores, pilotos, militares, policías, artistas, escritores, marinos... porque las drogas facilitan las relaciones sociales, desinhiben y animan, aumentan la seguridad en uno mismo, reducen la tensión y relajan, incrementan la creatividad y ayudan a combatir el aburrimiento y la soledad.

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 mismo, los acciden-

tes domésticos, laborales y de circulación, las continuas y diversas quejas, la disminución del rendimiento laboral y la escasa productividad, los cambios en el estado de ánimo y los conflictos con jefes y compañeros.

El consumo de drogas provoca con frecuencia, por un lado, la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo lo que puede llevar a sanciones y despido, y por otro lado, favorece la imposibilidad de trabajar de forma continuada y regular. Suele darse también la inestabilidad en el empleo cambiando con frecuencia de empresa y la degradación laboral, porque el trabajador se ve obligado a aceptar trabajos menos cualificados, lo que lleva aparejado una pérdida económica y se produce un aumento de accidentes y siniestralidad laboral. Las discusiones y conflictos con jefes y compañeros y las jubilaciones anticipadas también están entre las consecuencias del consumo de drogas en el medio laboral.

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 nuestra salud y seguridad (los empleados que no beben alcohol ni consumen drogas se accidentan menos, cometen menos errores y son más productivos).

Son varias las razones que justifican la intervención en materia de drogas desde el marco de la empresa. Entre las más importantes estaría la existencia de un porcentaje nada desdeñable de trabajadores que consumen drogas y las graves repercusiones que estos consumos tienen tanto para la salud y bienestar del trabajador como en el sistema



productivo. Pero existen otras razones que hacen de la empresa un marco privilegiado de intervención tales como:

- \* La población laboral de cada empresa es relativamente homogénea.
- \* Se asegura la continuidad de las intervenciones a lo largo del tiempo.
- \* En el ámbito laboral los trabajadores conviven durante largos periodos de tiempo.
- \* Se suele disponer de recursos humanos altamente cualificados (servicios médicos, psicológicos y sociales de la empresa) y de estructuras organizativas apropiadas (Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención...).
- \* Es un espacio idóneo para la detección precoz de problemas provocados por el uso y/o abuso de drogas.
- \* La posibilidad de pérdida del puesto de trabajo actúa como coadyuvante en la motivación para el abandono de los consumos abusivos de drogas.
- \* 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 empleados abusen del alcohol y otras drogas en el trabajo y en los recursos con que se cuenta.

Hay más de una manera de abordar un Programa de Prevención para combatir el

consumo de drogas en el trabajo y cualquier camino parece razonable a la hora de tener una actitud preventiva.

Pero es necesario tener en cuenta y diseñar las estrategias a nivel organizacional que contemplan la planificación conjunta de empresarios, trabajadores y sindicatos y que los jefes tienen tres responsabilidades principales dentro del programa de prevención de y tratamiento de la drogodependencia en el trabajo: Conocer el programa de su organización, estar preparado para explicar el programa a los trabajadores y saber cuál es su papel (observar y ayudar a mejorar el desempeño en el trabajo, documentar los problemas y los logros, e implementar eficazmente los programas y programas de su compañía. No se espera del empresario o jefe que diagnostique los problemas de alcoholismo y drogadicción). Y las estrategias a nivel grupal (formación en dinámica de grupos, apoyo social...) e individual (técnicas de relajación, práctica de ejercicio físico, técnicas cognitivas y de autocontrol...).

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 serán distintas en función de la localidad donde se ubique la empresa, de los recursos materiales y humanos con que cuente, de la actividad a que se dedican, etc...

Frecuentemente, los empresarios solicitan el programa de prevención de otra organización para después adaptarlo a sus necesidades. Aun cuando esto se puede hacer, quizás es mejor redactar 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, empleados y líderes sindicales en la confec-



ción del programa. Estas personas pueden ofrecer ideas prácticas, ayudando a crear un programa más equilibrado. Generalmente, los empleados 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 empleados por igual. De ahí, que las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que los análisis toxicólogos para determinar el consumo de alcohol y drogas en el ámbito del trabajo plantean problemas fundamentales de orden moral, ético y jurídico. Y que debería reconocerse que el empresario tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia del consumo de alcohol y drogas. Además debe establecerse un sistema para proteger el carácter confidencial de la información en relación a los problemas de alcohol y de drogas (habría que informar a los trabajadores de las excepciones a la confidencialidad que puedan surgir a raíz de principios éticos y jurídicos).

Para que un programa de pruebas de detección de drogas tenga éxito, se requiere la planificación cuidadosa, la aplicación de los procedimientos de manera constante y 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 empleados. Los componentes educativos proporcionan la información básica sobre el alcoholismo y la drogadicción y las pautas a seguir para informar y educar a los empleados.

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

Un programa de salud para los empleados es una manera en que la organización ayuda a los empleados 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.

En definitiva, no existen dos programas para combatir el consumo de alcohol y drogas que sean iguales, por eso, 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 a la adicción desde fuera. Porque el desarrollo de programas de prevención de drogodependencias es rentable para las empresas, no sólo desde el punto de vista económico sino también desde el social, ya que mejora el clima laboral con reducción de medidas disciplinarias, disminuye de 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.