Drogas en la empresa: Una actuación necesaria.

Drugs in the company: A necessary behabior.

GONZALEZ CABALLERO, J*

*Enfermero de Empresa. Instituto Nacional de la seguridad Social. Bilbao.

RESUMEN:

Los consumos inadecuados de drogas son un problema que trasciende el ámbito laboral, pero que se manifiesta en éste de forma específica. Por tanto, las causas, efectos y repercusiones que se derivan constituyen una realidad a la cual no se debe ser ajeno. Aplicando el concepto integral de salud al terreno del trabajo, la adicción a una o varias substancias psicoactivas, es un fenómeno multicausal que exige la intervención consensuada de los distintos agentes integrantes de la empresa.

PALABRAS CLAVES: drogas y salud laboral, adicción en el trabajo.

SUMMARY:

The inadequate consumptions of drugs are a problem that transcends the labor environment, but that he show in this of specific form. Therefore, the causes, effects and repercussions that they are derived constitute a reality to which it should not be other people's. Applying the integral concept of health to the land of the work, the adiction to an or several psychoactives substances, it is a plurality phenomenon that demands the intervention in unison of the different integral agents of the company.-

KEY WORDS: drugs and labor health, adiction in the work.

INTRODUCCION

Tanto en la empresa como en el resto de los escenarios sociales en los que se viene trabajando para reducir los problemas relacionados con las drogas, el carácter puntual en el tiempo de las actuaciones es una constante. Huyendo de activismos alarmistas y de las prisas dramáticas, durante años la necesidad sentida de dar algún tipo de respuesta a una situación límite que nos desborda, derivada de la constatación del incremento en el consumo de drogas en el medio laboral, se materializaba en alguna actividad apresurada, con importantes dosis de improvisación, voluntariedad y a menudo, discontinuidad. Y era comprensible que así sucediera. No existía tradición de crear un plan consensuado preventivo, de una política preventiva en materia de drogas integrada en el Plan de Salud Laboral de la empresa. Orientada de una parte a favorecer el desarrollo de estilos de vida en los que el recurso compulsivo a las substancias psicoactivas no tenga cabida, y de otra a una actuación integral, sustentada en las situaciones de riesgo que para la salud laboral constituyen los usos inadecuados de las diferentes substancias disponibles.. Por tanto, se realizará un planteamiento positivo de mejora de las condiciones de trabajo, no meramente correctivo, tratando de evitar cualquier tentación sancionadora, facilitando la posibilidad de incorporación a un programa terapéutico si fuera preciso y estando en todo momento la reserva del puesto de trabajo garantizada.

LA EMPRESA COMO ESPACIO PARA LA INTERVENCION EN DROGAS

Según el estudio "La incidencia de las drogas en el medio laboral" llevado a cabo por la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción en 1996, aproximadamente tres de cada diez trabajadores indican que en su lugar de trabajo conocen a compañeros que beben en exceso o toman drogas y prácticamente todos los trabajadores (97.4%) proponen la realización de una serie e actuaciones entre las que destacan: La información y formación del colectivo laboral sobre este fenómeno y sus consecuencias, la orientación hacia centros especializados de aquellos compañeros con problemas, así como ayuda destinada a los ya consumidores y a sus familiares. Las actuaciones realizadas estan en clara desproporción, pues tan solo 2.1 de cada 10 trabajadores

indican que en su empresa se ha realizado alguna actividad. Por otra parte, es obvio que en la actuación ante esta problemática existe un conflicto de intereses entre empresarios y empleados, pues mientras estos últimos demandan información, asesoramiento y ayudas, los primeros desean un mayor control médico.

Son varias las razones que justifican la intervención en materia de drogas desde el marco de la empresa. Entre las más importantes estarían 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 por lo que se tiene asegurada la continuidad de las intervenciones a lo largo del tiempo (esencial para poder evaluar los logros de cualquier programa preventivo).
* Es un medio donde las personas conviven durante largos períodos de tiempo, respetando unos ritmos establecidos y sometidos a supervisión: Horario laboral, entradas y salidas, tipo y nivel de actividad, trabajo en equipo, etc.
* Se dispone con frecuencia de unos RRHH altamente cualificados (servicios médicos, psicológicos y sociales de la empresa) y de estructuras organizativas muy apropiadas (comités 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.
* Permite un importante grado de "control terapéutico" sobre los consumidores.
* Actúa como coadyuvante en la motivación para el abandono de los consumos abusivos 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.).

Estudios realizados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en distintos países, refieren que el desarrollo de programas, tanto de prevención como de carácter asistencial son rentables para las empresas, no solo desde el punto de vista social sino también desde el económico, coincidiendo con los técnicos de salud laboral y los representantes sindicales en los beneficios que reporta, a saber:

* Mejora el clima laboral por la reducción de medidas disciplinarias.
* Disminución de los niveles de absentismo.
* Reducción de los períodos de I.T.
* Reducción de la siniestralidad laboral.
* Reducción de niveles de conflictividad con mandos y compañeros.
* Reducción de riesgos de contraer enfermedades relacionadas con drogas.
* Retraso en el deterioro de materiales y herramientas.

Según el Consorcio Internacional sobre Abuso de Drogas en el Ambito Laboral, iniciativa del sector empresarial que recoge datos de empresa de diversos sectores en todo el mundo, se señala lo siguiente:

* Por cada peseta invertida en un programa de intervención ante las drogas se ahorran entre 5 y 15 pesetas.

* El programa en esta materia de General Motors Corporation ahorra a la empresa 4.625 millones de pesetas cada año. United Airlines estima el beneficio que le reporta cada peseta invertida en 16.95 pesetas en su programa de actuación ante las drogas.

FACTORES QUE FACILITAN Y DIFICULTAN LA INTERVENCION SOBRE DROGAS EN LA EMPRESA

Dentro de los distintos factores que pueden influir en todo tipo de actuación preventiva, destacamos dos grandes grupos:

A. FACTORES FACILITADORES:

* La progresiva consideración del entorno laboral como medio idóneo para la prevención.
* Los estudios cuantitativos realizados en torno a la valoración en términos económicos, sociales y sanitarios de la repercusión de las drogas en el ámbito laboral.

* Enfocar la asunción del problema sin que se deriven acciones punitivas y salvaguardando en todo momento la voluntariedad y confidencialidad del trabajador. Estos principios garantizarían una acogida favorable de las iniciativas de prevención llevadas a cabo.
* Una empresa que emprende acciones de prevención puede considerarse como una entidad que invierte en calidad y en recursos humanos.
* La participación de todos los estamentos de la empresa. Iniciar el proceso partiendo de mínimos consensuados y consensuables por los distintos agentes como estrategia para interpretar y asumir el programa.
* Garantizar el reingreso laboral de toda persona que acepte un tratamiento rehabilitador.

B. FACTORES DIFICULTADORES:

* La escasa sensibilización existente dificulta el desarrollo de actividades de prevención en las empresas.
* El rechazo por parte de los trabajadores al sentir la acción preventiva como una invasión en el terreno privado de cada uno.
* Concebir el fenómeno drogas como una cuestión que atañe exclusivamente a la red de salud de atención primaria, desdeñando los servicios de prevención laboral.
* La creencia de que los problemas derivados del uso y/o abuso de drogas, a pesar de las consecuencias y repercusiones que pueda tener en la empresa, es un fenómeno de carácter social que no afecta a la esfera empresarial o laboral.
* Los empresarios no consideran rentables dichos programas y además temen que el desarrollarlos implique tácitamente que "la empresa tiene problemas con las drogas", y su imagen quede estigmatizada.
* La falta de recursos para asumir el problema: Económico, inexistencia de servicios de salud de la empresa, ...
* La actual coyuntura laboral de precarización del empleo, subcontratación.
* El temor de los trabajadores de que los programas estén basados en medidas de control con el fin de llevar a cabo sanciones, aperturas de expedientes disciplinarios, o su expulsión.

POSICIONAMIENTO DE LOS DISTINTOS ESTAMENTOS EN LA EMPRESA

El abordaje de los consumos de drogas en el marco de las empresas españolas implica en primer lugar el reconocimiento de la existencia de intereses contrapuestos entre los trabajadores y los empresarios.

ACTITUD EMPRESARIAL

La presencia de un consumidor ocasional o habitual implica un riesgo potencial para la seguridad de su empresa, además de provocar efectos negativos inmediatos (absentismo, menor productividad, etc.).

El empresario está legitimado para identificar a los empleados que usan o abusan de drogas, utilizando para ello cualquiera de los medios técnicos disponibles. Puesto que las drogas repercuten de forma tan negativa en los resultados económicos y en la seguridad de la empresa, esta se cree legitimada para evitar la incorporación a la misma de consumidores de drogas, o para separar de la misma a los trabajadores que por su uso o abuso, presentan alteraciones negativas en su rendimiento, siempre que el marco legal permita esta posibilidad. Hay cierta tendencia a considerar esta situación como un hecho aislado, que afecta a un trabajador concreto y que tendrá una solución individualizada.

Un número importante de empresas no perciben su responsabilidad en la colaboración para el desarrollo de programas dirigidos a la prevención y/o tratamiento de las drogodependencias para sus empleados, situando esta responsabilidad en manos de la Administración Pública.

En el estudio de CCOO, "La actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas" Madrid 1989, se infiere que solo el 33% de los directivos de empresas se han llegado a plantear el tema drogas variando este porcentaje en función del número de trabajadores (del 19% de las empresas de menos de 50 trabajadores al 63% en las de más de 2.000 trabajadores). En la mayoría de los casos, la preocupación ha sido consecuencia de problemas aislados.

ACTITUD DE LA REPRESENTACION SINDICAL

Los consumos de drogas son considerados una conducta individual, perteneciente a la esfera privada del trabajador y protegida por el derecho constitucional a la intimidad de las personas. La realización de análisis para comprobar la presencia de drogas es una injerencia en la vida privada del trabajador, debiendo ser rechazados frontalmente.

Unicamente cuando los efectos de estos consumos tienen una repercusión clara en la conducta y rendimiento laboral del trabajador, es legítima la intervención de la dirección de la empresa.

La intervención, una vez identificados problemas de abuso de drogas, debe orientarse hacia el establecimiento de medidas de apoyo a la recuperación de los trabajadores afectados, evitando la adopción de medidas disciplinarias (Art. 54.2.f. del Estatuto de los Trabajadores).

Los programas de intervención en drogodependencias deben ser integrales (abordar aspectos preventivos y asistenciales), integrados en las políticas generales de salud, participativos, voluntarios, confidenciales, planificados y de aplicación al conjunto de los trabajadores.

ACTITUD DEL SERVICIO DE PREVENCION

Es precisamente en este contexto de posiciones encontradas, en el cual los principales responsables de los servicios de prevención en la empresa deben establecer su propio posicionamiento, manifestando su colaboración técnica y sobre, todo, asegurando la plena independencia de criterio profesional frente a las tesis de empresarios, trabajadores y sus representantes (en la línea de la recomendación nº 171 de la OIT sobre los Servicios de Salud en el Trabajo).

Los Servicios Médicos se encargarán de las siguientes funciones:

* Información y orientación sobre las posibilidades existentes, tanto dentro como fuera de la empresa, para atender problemas relacionados con las drogas.
* Detección precoz a partir de reconocimientos médicos periódicos, y de diversas informaciones existentes, que ayuden a completar el diagnóstico.
* Diagnóstico médico, psicológico y social (estos dos últimos si se dispusiera de profesionales en la empresa) que permita orientar y en su caso derivar el problema en función de sus circunstancias personales.
* Recepción, análisis y definición de demandas planteadas por las personas que componen la empresa.
* "Intervención mínima" realizadas por enfermería. Constituida por una o dos entrevistas de 10 a 15 minutos de duración. Eventualmente incluye la entrega de folletos con información sobre los riesgos que supone el consumo elevado de la substancia psicoactiva y con recomendaciones y sugerencias para la eliminación de riesgos. Igualmente se pueden plantear controles anuales para comprobar los niveles de consumo y para reforzar los mensajes preventivos.
* Derivación a los recursos externos si se considera que las posibilidades de tratamiento están limitadas.
* Motivación tanto de las personas identificadas por su consumo como a las no identificadas. Resulta importante divulgar las garantías de mantenimiento del puesto de trabajo que conlleva la participación en el programa a fin de evitar recelos.
* Seguimiento mediante contactos con el centro terapéutico y con el trabajador para conocer la evolución del mismo tanto durante el tratamiento como tras la reincorporación normalizada a su puesto de trabajo.

En el referido estudio de CCOO de 1989, el 61% de los SME se ha planteado en alguna ocasión el tema drogas, y de éstos el 63% impulsaron algún tipo de actuación generalmente, de carácter puntual.

Conocer el problema es un concepto diferente a asumirlo. El conocimiento no lleva implícito la disposición de los distintos agentes a establecer estrategias que favorezcan el abordaje de las necesidades detectadas, Asumir implicaría por tanto, interiorizar la existencia de un problema que requiere de la corresponsabilización y participación de los

distintos agentes a la hora de planificar acciones de prevención. Quizás por eso las actuaciones más demandadas y las más extendidas son precisamente las que implican un menor esfuerzo y un menor compromiso y las que por tanto, gozan de mayor aceptación por todas las partes al ser consideradas las menos agresivas, es decir, las que se limitan a aportar información sobre los riesgos y perjuicios del alcohol y las demás drogas.