

5

ABORDAJE DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

*Cada mañana bostezas, amenazas al despertador,
Y te levantas gruñendo, cuando todavía duerme el sol.
Mínima tregua en el bar, "café con dos de azúcar y croissant".
El metro huele a podrido, carne de cañón y soledad.*

Joaquín Sabina. Caballo de Cartón. En "Ruleta Rusa" (1984)

Gorka Moreno Arnedillo

Psicólogo. Máster en Comunicación y Salud (Universidad Complutense de Madrid). Máster en Programas de Intervención Psicológica en Contextos Educativos (Universidad Complutense de Madrid). Especialista en Gestión Clínica en Salud Mental (Universidad de Deusto). Adjunto a Dirección en la Fundación Proyecto Hombre Navarra.



EL IMPACTO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Son muchos los motivos que sustentan la pertinencia de desarrollar acciones en las empresas y centros de trabajo para la prevención y el abordaje del consumo de alcohol y/o otras drogas (en adelante se hará referencia de forma genérica al "consumo de drogas", dando por supuesta la inclusión del alcohol).

En primer lugar, el consumo de drogas en las empresas tiene importantes repercusiones en términos de seguridad y de productividad. Así, por ejemplo:

- Entre un 15 y un 33% de los accidentes de trabajo con víctimas tiene relación con el uso indebido de drogas, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los trabajadores con problemas de consumo presentan un absentismo laboral de 2 a 3 veces superior al del resto de los trabajadores (OIT).
- Las **bajas** por enfermedad de los trabajadores dependientes tienen un coste 3 veces superior al del resto de los empleados (Ochoa y Madoz, 2008).

- Entre un 15 y un 40% de los expedientes disciplinarios en las empresas tienen relación con el consumo de drogas (SET, 2006).
- Además, son múltiples las referencias entre las propias personas trabajadoras a situaciones problema asociadas al consumo en el ámbito laboral, como el bajo rendimiento, el mal ambiente de trabajo, el absentismo o los despidos (por ejemplo, OED, 2011). En este mismo sentido, hay estudios que señalan que un 24% de trabajadores consideran por ejemplo que el alcohol es un problema en su empresa, y que hasta un 46% conoce a algún trabajador que ha podido tener un problema de dependencia (UGT Navarra, 2013).

En segundo lugar, las empresas son un fiel reflejo de la sociedad, y la presencia en su seno de personas trabajadoras consumidoras de drogas guarda una proporción similar a la de la población general (OED, 2011), con la particularidad de que el trabajo representa un contexto que en sí mismo podría considerarse de abuso, es decir, asociado a riesgos.

En tercer lugar, prácticamente la mitad de las personas atendidas en los centros de tratamiento forman parte de la población activa (Asociación PH, 2014). Esta realidad nos ha permitido constatar de primera mano, tanto las posibles repercusiones negativas de esta situación en el ámbito del trabajo como el positivo impacto en el pronóstico del tratamiento de algunas empresas que se comprometen activamente en el tratamiento de sus empleados.

POR DÓNDE EMPEZAR

ASIGNAR LA RESPONSABILIDAD DE DINAMIZAR EL PLAN

Para la puesta en marcha de un plan de empresa puede resultar útil crear un grupo de trabajo, preferentemente desde el Servicio de Prevención en Riesgos Laborales, que coordine las actuaciones y favorezca la participación de todas las partes implicadas. Para ello, se pueden utilizar algunas de las estructuras de participación ya existentes, como el Comité de Seguridad y Salud, o incluso crear un grupo de seguimiento específico, si la empresa es lo suficientemente grande o si existe un interés especialmente relevante en su ejecución.

FAVORECER LA PARTICIPACIÓN Y LA MOTIVACIÓN DE TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS

Dada la naturaleza especialmente sensible del fenómeno del consumo de drogas en el ámbito laboral, uno de los predictores clave de éxito en la implantación de los programas de prevención y abordaje es el logro de una implicación positiva en el proyecto de todos los agentes implicados, desde la dirección de la empresa hasta el conjunto de los trabajadores. Contar con la participación de todos ellos en el proceso de definición y puesta en marcha del plan, escuchar sus preguntas y sus inquietudes, y explicar los motivos de su implantación son pues elementos de especial relevancia en el desarrollo de planes de actuación de las empresas.

Los beneficios de su implantación son muy importantes, y afectan a los intereses de todos los agentes implicados. Desde esta perspectiva, es importante que la presentación del Plan sea sensible a los intereses y necesidades particulares de cada una de las partes, facilitando un consenso o acuerdo marco bajo la perspectiva del "todos ganan".

Los empresarios y directivos podrán obtener beneficios en relación con el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud de sus trabajadores, la prevención de accidentes asociados al consumo, la resolución positiva y ágil de casos de abuso o dependencia, la productividad, la competitividad y el clima social de la empresa, la promoción de la responsabilidad social y de la imagen social positiva asociada a la misma, o el compromiso y la responsabilización de los trabajadores afectados por problemas de drogas en sus propios procesos de tratamiento, en el marco del plan de actuación que se establezca de común acuerdo. Los trabajadores, a su vez, podrán obtener beneficios en relación con la seguridad en el desempeño de su trabajo, previniendo situaciones de riesgo para sí mismos y/o para sus compañeros, con la facilitación de recursos y ayudas para el afrontamiento de problemas de abuso o dependencia, y con el compromiso de la empresa de reservar su puesto de trabajo mientras dure el proceso asistencial, en el caso de trabajadores sometidos a tratamiento.

Por todos estos motivos será importante resaltar el carácter de acuerdo y consenso del plan de actuación, clarificando en el mismo los tipos de ayudas, compromisos y garantías ofrecidos por la empresa, y los compromisos adquiridos por los trabajadores/as en la prevención de riesgos y en la participación en los tratamientos facilitados por la empresa de aquellos que se acojan a las ayudas establecidas.

AVANZAR UNOS PRINCIPIOS RECTORES

Estos principios establecen unas bases previas o "reglas del juego" a partir de la cual podrán establecerse consensos entre todas las partes interesadas. Avanzar estos criterios mínimos del plan a cada una de las partes interesadas puede ser una buena



XVII Jornadas de la Asociación Proyecto Hombre

manera de motivar a participar en su gestión, evitar resistencias y generar confianza entre la dirección de la empresa y los empleados. Entre estos criterios mínimos de un plan de empresa sobre los que constituir un plan aceptado por todos estarían los siguientes:

- El respeto a la **confidencialidad**: la información referente a un trabajador con problemas de drogas debe manejarse de forma estrictamente confidencial.
- La preponderancia de ayudar a los trabajadores afectados, respecto de la mera aplicación del procedimiento disciplinario frente a situaciones de rendimiento laboral insatisfactorio asociado a problemas de consumo, estableciendo unas garantías de que la sanción o el despido solamente se adoptarán cuando hayan fracasado todas las demás alternativas. En este sentido, es importante que exista el compromiso por parte de la empresa de **garantizar la continuidad en el puesto** de las personas afectadas una vez superados sus problemas de adicción.
- La **voluntariedad** de la participación en el tratamiento de las personas afectadas, en el marco de las actuaciones establecidas en el plan de empresa pactado para estos casos.

CLARIFICAR LAS NECESIDADES PARTICULARES DE LA EMPRESA

El plan será eficaz para la empresa en la medida en que satisfaga sus necesidades particulares y le permita prevenir y resolver sus problemas concretos. Por este motivo, es necesario tener un conocimiento lo más certero posible de la situación de la empresa respecto del consumo de drogas, de sus factores de riesgo y protección particulares relacionados con el consumo (que aquí no se relacionan por falta de espacio), de las estrategias utilizadas hasta el momento en su prevención y abordaje, y de los resultados obtenidos.

Nuevamente, la calidad de este análisis estará directamente relacionada con la posibilidad de participar de todos los grupos de interés, y en su desarrollo puede utilizarse metodología muy diversa (grupos focales, entrevistas, encuestas, análisis de datos de absentismo, bajas o incidentes, etc.).

LO QUE SE PUEDE HACER

Un plan de actuación en materia de drogas en una empresa puede incluir multitud de actuaciones, si bien lo realmente importante es que tales acciones redunden en la solución de sus problemas concretos. Se presentan aquí de forma muy resumida algunas de ellas. Hay que subrayar, no obstante, la importancia de que las personas implicadas en las diferentes actividades posean la formación necesaria. **La formación será, por consiguiente, una de las principales necesidades a abordar en la gran mayoría de los casos**, para todos los grupos, y a lo largo de todo el proceso de la intervención.

1. ESTRATEGIAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN (PREVENCIÓN)

Pueden incluir acciones relacionadas con el **diseño ambiental** de la empresa, creando un contexto favorable a la prevención, y que incluya elementos como la gestión participativa de las **normas** y de los **protocolos de actuación** conformes a las mismas (consensuando una normativa, conforme a la ley, en relación con el consumo de drogas en la empresa).

En este grupo de acciones podrían incluirse, además, todas aquellas que se orientan a la minimización de los **factores de riesgo** de carácter laboral asociados al consumo de drogas (condiciones de trabajo y ambientales, etc.) y el desarrollo de factores de protección.

Por último, en este grupo podrían considerarse acciones de información y sensibilización tales como **campañas** mediante el empleo de sistemas de comunicación interna.

2. ESTRATEGIAS DE APOYO Y ASISTENCIA

En este grupo pueden incluirse acciones como las siguientes:

- Estrategias de **detección temprana**, con el fin de evitar consecuencias graves para la salud de las personas y para la actividad de la empresa. Implica la **Capacitación de Personas Clave** de la empresa en la detección y abordaje eficaz de los trabajadores afectados.
- Diseño de **Protocolos de Actuación Consensuados** frente a situaciones de consumo o intoxicación por parte de compañeros.
- Utilización de Técnicas de **Consejo Breve** por parte de los servicios médicos de la empresa, si los hubiera, o de otras personas que pudieran realizar esta labor.
- Creación de **convenios de colaboración** y **protocolos** de derivación, seguimiento y reincorporación al trabajo con entidades o **centros de tratamiento**, que agilicen la puesta en contacto de los trabajadores afectados con los mismos.
- Diseño y gestión de un **Programa de Ayudas** para la asistencia y participación en los tratamientos (excedencias, flexibilidad horaria, movilidad de puesto de trabajo, colaboración económica, etc.), que incluya asimismo los compromisos a adquirir por parte del trabajador afectado, en un marco de voluntariedad.

LA EXPERIENCIA DE PROYECTO HOMBRE

Desde hace algunos años, la Asociación Proyecto Hombre mantiene numerosos convenios de colaboración con empresas e instituciones para la formación y el apoyo a la gestión de planes de actuación en materia de drogas en las empresas. Asimismo, las personas interesadas en obtener más información disponen en su Aula Virtual de Formación (www.formacionproyectohombre.es) de un curso online gratuito.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Proyecto Hombre (2014): Observatorio Proyecto Hombre sobre el perfil de las personas con problemas de adicción en tratamiento; Informe 2013.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1988): Iniciativas en el lugar de trabajo para prevenir y reducir los problemas causados por el consumo de drogas y de alcohol. OIT.
- Observatorio Español sobre Drogas (2011): Encuesta 2007-2008 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Gobierno de España.
- Ochoa y Madoz (2008): Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. Vol.54, nº 213.
- Sociedad Española de Trastornos Adictivos (2006): Tratado SET de trastornos adictivos. Editorial Médica Panamericana.
- UGT Navarra (2013): Informe sobre la situación de la drogodependencia en el ámbito laboral de Navarra. En prensa.