

4.3 USO DE DROGAS EN LA INDUSTRIA

La empresa como espacio para la intervención 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 de actuaciones por parte de la empresa entre las que destacan:

- Información general 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 están en clara desproporción, pues tan solo 2.1 de cada 10 trabajadores indican que en su empresa se ha realizado alguna actividad al respecto

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 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.
- Es un espacio idóneo para la detección precoz de problemas provocados por el uso 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 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 Ámbito Laboral, iniciativa del sector empresarial que recoge datos de empresa de diversos sectores en todo el mundo, se señala lo siguiente:

- Por cada peso invertido en un programa de intervención ante las drogas se ahorran entre 5 y 15 pesos.
- El programa en esta materia de General Motors Corporation ahorra a la empresa 4.625 millones de pesos cada año.

Factores que facilitan y dificultan la intervención 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.
- Una empresa que emprende acciones de prevención puede considerarse como una entidad que invierte en calidad y en recursos humanos.
- 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, no pueda tener en la empresa, una afectación 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.
- Falta de recursos para asumir el problema: Económico, inexistencia de servicios de salud de la empresa.
- 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.

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, como el ausentismo, 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.

Las empresas no perciben su responsabilidad en la colaboración para el desarrollo de programas dirigidos a la prevención y/o tratamiento de las drogas para sus empleados, situando esta responsabilidad en manos de la Salud Pública.

Actitud de la representación 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.

Únicamente 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. Los programas de intervención en el uso de drogas 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.

Se recomienda entonces que los servicios médicos o psicológicos de la empresa se encarguen de lo siguiente:

- 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.
- Eventualmente entrega de folletos con información sobre los riesgos que supone el consumo elevado de la sustancia 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 las otras instituciones de salud si se considera que las posibilidades de tratamiento están limitadas.
- Motivación tanto de las personas identificadas por su consumo como a las no identificadas.
- 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.

4.4 SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS

Los problemas de salud mental son comunes en la población general, estimándose que hasta una de cada cinco personas puede presentar síntomas de algún trastorno mental. Las enfermedades mentales dan cuenta de una proporción significativa del ausentismo laboral, y su costo las ubican entre las más importantes causas de pérdidas de productividad y de años de vida perdidos por incapacidad.

El estrés, como factor de riesgo, está relacionado con la morbilidad mental, pero también con otras enfermedades y con la frecuencia de accidentes dentro del trabajo, tanto dentro del trabajo como en la vida diaria.

Como ya se ha mencionado el estrés es un fenómeno frecuente en todos los grupos de humanos. En el ámbito laboral, debido a sus repercusiones sobre la productividad y bienestar de la fuerza laboral, adquiere relevancia.

Por tanto, la salud mental implica más que la mera ausencia de enfermedad mental. Las personas psicológicamente saludables pueden presentar síntomas emocionales en ciertas circunstancias, pero éstos son apropiados y proporcionados a dichas situaciones. La salud mental involucra un amplio rango de conductas, emociones, cogniciones y aptitudes. En general, la persona que goza de buena salud mental se siente bien, tolera grados razonables de presión, se adapta a las circunstancias que cambian, disfruta de buenas relaciones personales y es capaz de trabajar de acuerdo con su capacidad.

Por otro lado, el trabajo debe de ser un medio para satisfacer múltiples necesidades, no sólo de subsistencia, sino, además, de tipo social y de realización personal. Es a través del trabajo que la mayoría de los adultos adquiere y enriquece un sentido de identidad personal. La pérdida de este suele ser, en sí misma, un factor de riesgo de enfermar.

El trabajo, entonces, tiene un papel positivo para la salud de las personas. Algunas de las condiciones laborales que permiten promover la salud mental de las personas y facilitar el desarrollo del potencial humano son las siguientes: (Trucco 1998).

- El trabajo proporciona el sustento necesario para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su grupo familiar.
- Existe preocupación por la seguridad física y psicológica, incluyendo condiciones seguras en cuanto a ambiente, carga y jornada; así como especial atención en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Ofrece un clima de trabajo adecuado, facilitando la confianza, el respeto y el apoyo en las relaciones interpersonales.
- Se facilita la identificación y el compromiso del trabajador con su trabajo y la empresa.
- Se reconoce el trabajo bien realizado, contribuyendo, de ese modo, a que el trabajador se autovalore y se dignifique en su autoestima.

- Proporciona oportunidades para que las personas puedan desarrollar sus potencialidades, aumentando los ámbitos de autonomía en los puestos de trabajo.

Condiciones de riesgo para la salud mental en el trabajo

Los potenciales factores de riesgo para la salud mental son diversos. Sin embargo, la calidad de la evidencia que vincula a los supuestos factores de riesgo con resultados adversos para la salud mental es variable y, en general, frágil. Las características postuladas como factores de riesgo pueden derivar de las condiciones de trabajo, por una parte; y por otra, de la vulnerabilidad de ciertos individuos o grupos. Las condiciones de trabajo incluyen aquellas directamente relacionadas con el puesto; las condiciones y organización del trabajo de la empresa; y las condiciones del sistema social y económico que tienen impacto en la actividad laboral (mercado laboral, medios de transporte, vivienda, alimentación).

La relación entre las diversas dimensiones de la vida laboral que pudieran influir sobre la salud mental de las personas en el trabajo es dinámica e interactiva. A la relación entre aquellos factores propios del trabajo y la salud se debe agregar aquella que se produce entre el trabajo y la vida personal, familiar y social del trabajador, así como aquella entre el ambiente y las vulnerabilidades psicológicas y genéticas de cada individuo.

La enfermedad mental y trabajo

La relación entre trabajo y enfermedades mentales puede plantearse desde dos perspectivas:

- a) Los problemas de las personas que presentan alguna enfermedad mental, que forman parte de la fuerza laboral y los efectos de la enfermedad sobre el desempeño laboral.
- b) Las enfermedades mentales asociadas a factores de riesgo en el ambiente de trabajo.

Las enfermedades psiquiátricas y trastornos emocionales tienen una elevada prevalencia en la población y varía considerablemente en diferentes tipos de ocupación. Algunas personas no logran ingresar al mercado laboral por padecer enfermedades o deficiencias

graves e incapacitantes. Otras pierden la capacidad para trabajar por causa de enfermedades mentales que desarrollan durante su vida laboral.

Sin embargo, ninguna de las enfermedades mentales, por sí sola, debiera constituir un impedimento absoluto para el trabajo. La incapacidad por enfermedad mental depende de por lo menos tres factores:

1. la gravedad de la enfermedad
2. la calidad de los servicios médicos y sociales y
3. el apoyo familiar y la situación del mercado laboral.

La mayoría de los adultos que presentan trastornos emocionales menos graves o transitorios está, de hecho, dentro de la fuerza laboral. Dado que se desconoce la etiología precisa de la mayoría de las enfermedades mentales, es difícil asignar al trabajo un papel causal específico. La prevalencia diferenciada de ciertos trastornos según ocupaciones y la evidencia de su asociación con factores de estrés ocupacional sugieren un rol patogénico para ciertas variables de origen laboral. Sin embargo, las correlaciones son, en general, débiles.

Los trastornos psiquiátricos más frecuentemente observados en el ámbito laboral son:

1. Trastornos afectivos, principalmente
2. Depresiones y trastornos por ansiedad, incluyendo los trastornos de estrés postraumáticos,
3. Abuso y dependencia de alcohol y otras drogas, es decir, los mismos que con mayor frecuencia se detectan en la población general.

Según (Trucco et al 1994) los criterios clínicos para definir casos de *neurosis profesional* son.

1. Son trastornos en los cuales no es posible detectar causas claramente orgánicas (tóxicas o traumáticas, por ejemplo).
2. Es posible detectar relaciones temporales comprensibles con situaciones o factores psicosociales directas (no meramente inferidas o supuestas), entre el trabajo y a la aparición de los síntomas.

3. El cuadro clínico aparece en relación directa con características o factores específicos del trabajo u oficio que la persona desempeña. Se requiere que dichos factores sean inherentes y propios del puesto y condiciones de trabajo. Se excluye, de este modo, factores del ambiente social (por ejemplo, el clima emocional, incertidumbre por inestabilidad del empleo, frustración, por las remuneraciones, etc.), así como factores relacionados con características de las personas (insatisfacción, conflictos interpersonales, problemas sentimentales, etc.). De este modo, se intenta distinguir aquellos factores de tensión (o estrés) que pueden darse en el trabajo de manera relativamente inespecífica (en el ambiente laboral como parte del ambiente social), y, por lo tanto, actuando de forma indirecta, de aquéllos que se producen por el trabajo, de manera específica y directa, resultando de algún modo inescapables para el individuo expuesto.
4. Si bien el riesgo de aparición y la presentación clínica del cuadro sintomático pueden depender de manera significativa de la predisposición o vulnerabilidad individual, el trastorno no constituye una simple exacerbación o recurrencia de un trastorno previo. Se acepta que, sin la presencia de la situación estresante específica, el trastorno no hubiera aparecido.
5. La sola información proporcionada por el paciente no basta para hacer el diagnóstico de neurosis profesional. Es necesario que se complemente con información de otras fuentes, incluyendo jefes, compañeros de trabajo, familiares u otros, y por un estudio objetivo del puesto y condiciones de trabajo.
6. El diagnóstico es producto de una evaluación y juicio clínicos, que pondera el resultado de la historia personal, el examen del paciente y las diversas fuentes de información complementarias.

Promoción de la salud mental en el trabajo

Las acciones de promoción y prevención pueden estar enfocadas sobre el individuo, la organización o la interfase individuo-organización; pueden ser de nivel primario, secundario o terciario.

El problema de las enfermedades mentales que afectan a trabajadores requiere de una estrategia de nivel secundario o terciario. Éstas están enfocadas sobre el individuo e incluyen la provisión de servicios de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, con recursos especializados. Estas acciones por lo general escapan al ámbito de responsabilidad de las empresas y constituyen parte de las políticas públicas.

La promoción y prevención primaria implican estrategias de nivel primario y, si bien deberían constituir una prioridad entre las políticas públicas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de la población, las organizaciones y empresas pueden tener un papel significativo respecto de sus trabajadores.

Las siguientes orientaciones generales pueden contribuir a definir políticas de promoción de la salud mental (Trucco 1998):

1. El objetivo global de la promoción de la salud mental es que los trabajadores tengan un mayor grado de control sobre su salud y bienestar, así como sobre las condiciones de trabajo que inciden en aquéllas, mejorando a la vez el ajuste con su medio ambiente humano y material.
2. La promoción de la salud mental debe enfatizar los aspectos de salud en el trabajo y privilegiar la prevención primaria,
3. Las acciones de promoción deben estar dirigidas principalmente a los trabajadores sanos, incluyendo a aquéllos con síntomas inespecíficos de estrés, en todos los niveles de las organizaciones.
4. Más allá del estado de salud de los miembros individuales, las estrategias de promoción y prevención primaria deben dirigirse hacia el objetivo más amplio de lograr organizaciones saludables.
5. La promoción de la salud mental involucra cambios en valores, actitudes y comportamientos en los individuos y, por lo tanto, cambios en la cultura de la organización. Es requisito el compromiso de los líderes de la organización y la participación de los trabajadores en todos los niveles.

6. Las actividades de promoción de la salud mental pueden desarrollarse localmente, en cada empresa u organización individual y como un componente más de programas existentes o que se desea introducir.
7. La introducción de actividades de promoción de la salud mental, así como programas de prevención primaria en salud general, en empresas pequeñas y medianas implica dificultades adicionales y constituye un desafío. Puede facilitarse por medio de la diseminación de información apropiada.