

Prevención en Salud Laboral

Colección de bolsillo



Adicciones

Droga-Alcohol

Proyecto “Salud Laboral”
DGB Bildungswerk - CEFS - FeTIA/CTA

FeTIA/CEFS
Carlos Calvo 2717- C1230AAR
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.cefs.org / www.fetia.org.ar

Director CEFS:
Eduardo Adrián Menajovsky

Textos: Mariana Itzcovich
Producción Editorial: Norma Díaz
Diseño y Diagramación: Doblespacio
Impresión: Oscarblack

Octubre 2015

"La salud laboral
se construye
con prevención"



Adicciones

Droga-Alcohol



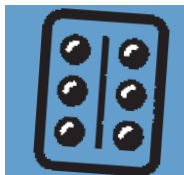
La OMS refiere el consumo de drogas como un problema social complejo que afecta a la persona en su desempeño, impactando en los diferentes roles que ejerce. El consumo de drogas plantea un tema que no puede dejar de contextualizarse en sociedades organizadas bajo el régimen capitalista en las que se promueve y valora el consumo de todo tipo de objetos y servicios. Desde ese lugar se puede observar el fenómeno como algo que está más allá de qué, cómo y cuánto se consume. Es necesario tener en cuenta los condicionantes generales que operan sobre la persona, en la medida en que ese contexto es determinante y orientará las decisiones que incidirán luego en los diferentes ámbitos de su vida.

La sociedad capitalista claramente impulsa a consumir, convierte al sujeto en consumidor, para lograrlo trabaja a través de la publicidad, que es la que transforma en productos anhelados, extraordinarios y asombrosos artículos, bebidas, medicamentos, de los que se predica sobre sus bondades sin aclarar en qué condiciones operan como una virtud y en cuáles ocasionan un perjuicio y aun



pasan a convertirse en una necesidad que genera dependencia. El consumo esclaviza cuando no opera un límite y se transforma en exceso; sin embargo el mundo del consumo se apoya en la falta de límites; es el consumir por consumir, y cuanto más, mejor.

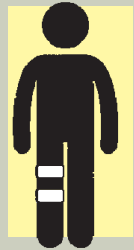
Esta conducta se hace evidente porque provoca efectos más allá de los buscados (divertirse, estar despierto, rendir más, evadirse de la realidad cotidiana, etc.) pero aparecen también respuestas no deseadas frente a ese consumo (obnubilación, falta de reflejos, excitación incontrolable o sedación, acostumbamiento y muchas veces dependencia) que llevan a situaciones impensadas como ocasionar accidentes –y lesiones a sí mismos o a terceros–, respuestas violentas que interfieren en la vida social, familiar y laboral, problemas económicos, falta de adaptación, etc. Ya no se habla de consumos en situaciones de excepción, ni de que los mismos son patrimonio de determinados estratos de una sociedad, tampoco se recurre a productos naturales. Las drogas han pasado a convertirse en un producto más de venta en una sociedad de mercado que no distingue.





El consumo en el lugar de trabajo

El problema del consumo de drogas y alcohol esta globalizado, ningún país es ajeno al mismo. La problemática va en ascenso y ha alcanzado los lugares de trabajo. Estudios llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, muestran que el abuso de sustancias en el trabajo contribuye a causar accidentes, ausentismo, problemas de salud, robos, y pérdida de empleos, reflejados en los siguientes números:



- El ausentismo es dos o tres veces mayor entre quienes abusan de las drogas y el alcohol que entre los demás empleados;
- Cerca del 10 por ciento de los casos de accidentes en el trabajo corresponden a trabajadores intoxicados;
- Más del 10 por ciento de los accidentes mortales en el trabajo están relacionados con el consumo de drogas y alcohol.

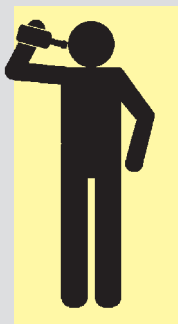
Dicho Organismo, subraya que el “consumo de drogas suele percibirse en el sentido común como simple abuso de las mismas y se considera inmoral e ilícito, creando así un estigma que se aplica a todos los consumidores. Este enfoque, excesivamente simplista de un problema social complejo, desencadena, invariablemente, medidas punitivas, y ha inhibido iniciativas que habrían podido ayudar a prevenir el problema del abuso de sustancias o a prestar asistencia a los individuos afectados para hacer frente al problema”.

Como organización de los trabajadores tenemos la responsabilidad de pararnos en este punto y trabajar para resguardar la salud de los trabajadores exigiendo tratamientos adecuados en estas circunstancias. El abuso de sustancias afecta en los centros de trabajo aspectos de importancia fundamental, el abuso de sustancias puede traer por consecuencia accidentes, la aplicación de medidas disciplinarias e inclusive de la pérdida del empleo, adicionalmente, afecta el bienestar de sus familias, puesto que los ingresos se destinan a la compra de alcohol y otras drogas.





ANTECEDENTES



Consumo de alcohol

La "graduación alcohólica" de los argentinos se viene elevando peligrosamente. En los últimos diez años, el número de personas que abusan del alcohol en distintos grados aumentó un 19 por ciento. Según informes oficiales, hay 2,5 millones de argentinos que beben en exceso.

Los datos de 1999 la Comisión Nacional sobre Alcoholismo -que realiza un trabajo epidemiológico a nivel nacional- y del Servicio de Ayuda Telefónica en Drogas y Alcohol del Gobierno de la Ciudad arrojan que, de ese universo de bebedores, el 83 por ciento son hombres y el 15 por ciento mujeres. La cifra de mujeres bebedoras se incrementó un 2,7 por ciento respecto de los datos de 1990.

Del total de personas que beben en exceso en el país, 175 mil son tomadores compulsivos y 125 mil, alcohólicos dependientes. La Organización Mun-

dial de la Salud (OMS) considera al alcoholismo una enfermedad, que se define por "la pérdida de libertad del individuo



frente al alcohol, por el quiebre de las relaciones personales y por la vulnerabilidad circunstancial frente a situaciones de peligro"

El doctor Camilo Verruno, secretario de la Comisión Nacional de Alcoholismo y director del programa CUIDA (Control del Uso Indebido del Alcohol) contó que a nivel oficial, uno de los pasos importantes fue que se comprendió como un verdadero problema social. Por eso, desde 1994 se crearon entidades que promovieron la ley nacional de lucha contra el alcoholismo (sancionada en marzo de 1997), que marca limitaciones en la venta de estas bebidas y en su publicidad. Y también legalizó el marco asistencial para un paciente.



Consumo de drogas

Según los informes arrojados por la Academia Argentina de Medicina del Trabajo y la Sociedad Argentina de

Medicina de Trabajo, dependiente de la Asociación Médica Argentina (AMA) el 14 por ciento de los empleados de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires consume drogas: principalmente cocaína y marihuana, en ese orden. Esto incluye a obreros de la construcción, cajeros de bancos, gerentes de



multinacionales, médicos, vendedores, operarios o empleados de una financiera. Las estadísticas también marcan que el consumo entre los trabajadores porteños y bonaerenses aumentó casi cuatro veces en los últimos 16 años. El informe se basa en el control de 5.000 trabajadores. De ese total, 700 —es decir, el

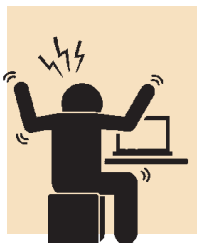
14 por ciento— son consumidores de drogas. El porcentaje coincide con una encuesta hecha en el 2000 por la Universidad del Salvador. El resultado fue que de 8.000 personas mayores de 18 años que trabajaban en Capital y Gran Buenos Aires, 1.111 (el 13,89 por ciento) consumían drogas.

Del resultado del informe se desprende que entre los 700 consumidores se repetían actitudes y situaciones como: ausentismo y accidentes de tra-

bajo cinco veces mayores que entre aquellos que no consumían, 18 veces más llegadas tarde, 7 veces más sanciones disciplinarias, 35 por ciento menos de rendimiento y 10 por ciento más en erogaciones en salud.



Estas características se corresponden con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Allí se asegura que el 70 por ciento



de los consumidores de alcohol y drogas tiene un trabajo. Y describe que estos empleados tienen 4 veces más ausentismo, 4 veces más accidentes, 15 veces más llegadas tarde, 5 veces más sanciones disciplinarias y 30 por ciento menos de rendimiento.

El informe aclara que cuando se habla de trabajadores se incluye a todos, no hay profesión u ocupación que escape a la droga. Tampoco hay diferencia entre ámbitos públicos o privados. Y no hay edades ni zonas que marquen una diferencia. El consumo hoy en día es generalizado.

En este sentido, las cifras de un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) dice que este nuevo siglo se inició con 200 millones de consumidores de drogas en el mundo (marihuana: 144 millones; estimulantes: 29 millones; cocaína: 14 millones; opio: 13 millones).



¿Qué es lo que lleva a los trabajadores a consumir drogas y alcohol?

Las principales causas de este aumento sin pausa tienen que ver con el estrés actual que viven los trabajadores a diario, el mayor nivel de competitividad que se plantea en las empresas y las malas



condiciones laborales que enfrentan los asalariados, entre otras cosas, a lo que se le suma una sociedad enfocada en el consumo como meta de vida.

La situación laboral representa un cóctel, donde las presiones van en aumento y los tiempos se acortan provocando estrés, taquicardias, hipertensión y la imposibilidad de desconectarte del trabajo luego de terminada la jornada, todo esto lleva a la necesidad de una vía de



escape que permita al trabajador “desenchufarse”. A partir de ello se produce un círculo vicioso del cual es muy difícil salir: durante el día se toma mucho café, algunos fuman, a la noche se toma alcohol, y para dormir tranquilizantes. Llega un punto que a la mañana se hace necesaria alguna anfetamina, y luego más tranquilizantes y así se llega a la cocaína. Las consecuencias siempre son malas: van desde los trastornos digestivos, del sueño y sexuales hasta las trombosis cerebrales o los infartos.

Según los especialistas es como un tobogán del diablo que lleva a producir un gran deterioro físico como psíquico. Se produce una desorganización del Yo, es decir, la persona se despersonaliza y actúa de acuerdo a lo que consume: pierde la memoria, está agresivo o depresivo, tiembla, discute sin motivo, se aísla, se calla, llora sin motivo. El problema es aún mayor en determinadas ocupaciones y trabajos, como quienes manejan armas, sustancias químicas peligrosas, explosivos; los que manejan vehículos de corta, media o larga distancia en aire, tierra o mar; quienes trabajan en hospitales o construcciones.



Insatisfacción en el trabajo como factor de vulnerabilidad laboral



La satisfacción en el trabajo hace referencia a la medida en que se adecuan las características de la actividad laboral desarrollada por el/la trabajador/a con sus deseos, aspira-



ciones, expectativas o necesidades. Tan importante es el encontrarse bien con la tarea que la persona realiza, como así también con los superiores con los que tiene que relacionarse y con los/as compañeros/as de trabajo con los que comparte la actividad laboral. Puede ocurrir que la persona en un intento de

aliviar la situación estresante de insatisfacción, intente aislarse manteniendo una actitud fría y distante en relación con los demás y con las exigencias de su puesto de trabajo, pudiendo llegar a consumir sustancias que le faciliten evadirse de esta realidad.





Organización del proceso productivo:

- Jornadas de trabajo prolongadas
 - Rotaciones horarias
 - Cansancio intenso
 - Sobrecarga de trabajo
 - Destajo o alto rendimiento
 - Elevados niveles de tensión
- Escasas posibilidades de promoción laboral
 - Tareas rutinarias y monótonas
 - No sentirse capacitado para la tarea
 - Contratos laborales temporales
 - Inseguridad de futuro laboral

Puesto de trabajo o tarea:

- Trabajos repetitivos o pocos motivadores
- Cambios frecuentes de puesto de trabajo



- Condiciones laborales precarias
- Condiciones climatológicas adversas
- Trabajos solitarios
- Dificultad para compaginar el trabajo y la vida social y personal
- Trabajo donde se manipulan tóxicos
- Trabajos o tareas que faciliten contacto directo con drogas legales o ilegales.

Ambiente Laboral:

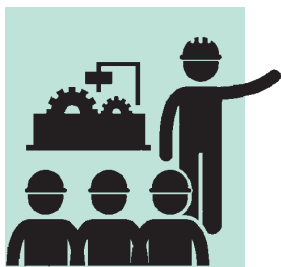
- Conflictividad laboral
- Ambientes de gran competitividad
- Tolerancia al consumo de sustancias
- Falta de planificación y de flexibilidad en la ejecución de la tarea
- Inestabilidad en el puesto de trabajo
- Insatisfacción laboral: con el trabajo realizado, con el trato recibido por el supervisor
- Escasa valoración y remuneración de su trabajo





¿Qué podemos hacer como sindicato al respecto?

Como punto de partida las organizaciones sindicales deben estar atentas a todas aquellas medidas discriminatorias que puedan ejercer las empresas con aquellos trabajadores/as que atraviesan las problemáticas de consumo:



- ⊘ Ningún médico puede pedirle a un empleado que se haga análisis porque sospecha que consume drogas, y de comprobarlo, el secreto profesional le impide denunciarlo ante la empresa.
- ⊘ Ninguna empresa puede suspender y/o despedir a un trabajador/a si detecta que consume algún tipo de sustancia.
- ⊘ Los dosajes de droga y alcohol están prohibidos en los exámenes anuales y de preingreso.

Como medida esencial las organizaciones de trabajadores deben fomentar cadenas de contención entre pares, para ello la formación y distribución de información es fundamental. Además es importante tener en cuenta las siguientes premisas que ayudarán a pensar en estrategias de lucha contra el consumo adictivo de modo integral.



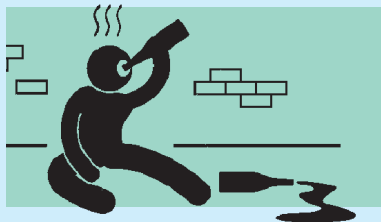
Cuando planteamos la despenalización del consumo de sustancias, lo hacemos desde la convicción de que aquellos que consumen no sólo, no delinquen sino que son personas que están atravesando un momento particular en su vida que se lo puede encuadrar dentro de la problemática de la Salud Integral. Es decir, despenalizar es **“sacar la problemática de la lógica de lo legal vs ilegal y encuadrarlo en el marco de la Salud”** debiendo el Estado tomar cartas en el asunto.



Esto significa que cuando abordemos el tema, el mismo debe estar enmarcado en la Salud Integral para de esa manera evitar cualquier tipo de estigmatización. Es decir,

si en una fábrica, empresa o donde fuere se decide atender la problemática, esta no debe hacerse desde un espacio que lleve por nombre “centro de las adicciones” sino, por ejemplo “Centro de Salud Integral”, no solo por la estigmatización que provoca la primero de las denominaciones, sino también porque el tema que nos convoca debe ser abarcado de manera integral.

Es importante tener en cuenta el hecho de desculpabilizar a la persona con la que estamos trabajando. Es decir, no hacer juicios de valor sobre quien consume. El consumir no lo hace a uno ni buena ni mala persona. Es común ver a quien consume y /o a sus familiares llegar con vergüenza y culpa al lugar de consulta. No sólo son víctimas de una situación social determinada, sino que la misma los hace sentir culpables etiquetándolos como: “drogones, alcohólicos, jugadores empedernidos, etc.” Es importante transmitir éstos conceptos a la



Red de contención:
familiares, amigos,
compañeros de
trabajo, delegados
gremiales, jefatu-
ras, etc.

Otro elemento importante es trabajar desde la persona y no desde la sustancia. Para ello, es necesario detectar los factores protectores y de riesgo existentes en el entorno de la persona o grupo con el que estamos trabajando. Hay que saber diferenciar entre quien es: Consumidor, Consumidor Ocasional y Adicto, dado que cada una de estas situaciones ameritan una atención propia a cada caso. Si bien, existen protocolos y líneas teóricas sobre la temática, debemos tener muy claro que cada caso es único y se construye con el otro. En este sentido debemos subrayar que nadie llega a la adicción porque “quiere” sino que son múltiples los factores que llevan a un individuo a ser “Adicto”. Ninguna persona desea las consecuencias de una adicción: entre otras, problemas laborales, disminución del salario, pérdida del trabajo, problemas familiares, etc. El consumo abusivo de sustancias o adicción a las mismas, tarde o temprano “pasa factura” en los problemas antes mencionados. Por tanto, salir del consumo abusivo o de la adicción no es



un problema de voluntad. Así como nadie llega a la adicción “porque quiere”, tampoco puede salir de esta situación por “querer hacerlo” solamente. De ser así no existirían las adicciones. Para ello no sólo es necesario ayuda profesional sino que la misma debe ser de carácter Interdisciplinario y en un trabajo conjunto con la Red de contención.

Entre las principales acciones preventivas podemos destacar:



Transmitir información clara y precisa

- Brindar conocimientos sobre las distintas sustancias y los efectos de su uso.
- Favorecer actitudes saludables desalentando el consumo de sustancias.

Desarrollar habilidades de resistencia

- Promover alternativas de respuesta a la presión de trabajo.



-Espacios de contención y denuncia en los sindicatos ante situaciones de abuso y presión.

Generar alternativas saludables

- Fortalecer la autoestima y autoconfianza.
- Promover actividades recreativas evitando el aburrimiento y la alienación.



Desarrollo de prácticas personales y sociales

- Fortalecer la autoestima.
- Fomentar la responsabilidad en la toma de decisiones y crecimiento personal.
- Promover el desarrollo de habilidades sociales.





DGB BILDUNGSWERK



Centro de
Estudios y
Formación
Sindical



Federación
de Trabajadores
de la Energía, Industria,
Servicios y Afines



de los trabajadores

Adicciones

Droga-Alcohol