



Fundación de Investigaciones Sociales A.C.

Alcohol-Infórmate

www.alcoholinformate.org.mx

Alcohol y medio laboral

¿Qué tipo de población tiene mayor consumo de alcohol?

Durante años España ha estado incluida entre los países donde el consumo de alcohol por habitante es de los más elevados. Además durante los últimos años esta tendencia se ha visto reafirmada por una serie de datos, como el aumento del número de bebedores al producirse un incremento de la adicción en la población femenina, y una elevación en la venta y consumo de bebidas con alta graduación alcohólica. También se ve un cambio cualitativo, siendo un país de gran tradición vitivinícola, hoy en día se observa un aumento del consumo de cerveza, más propio de los países anglosajones.

Todos estos datos generales se ven reflejados en el ámbito laboral. La población más bebedora a nivel general es la masculina, y dentro de ella, sobre todo la comprendida entre 25 y 44 años. Dada esta distribución preferente en varones en edad laboral, no es raro comprobar como la prevalencia del consumo de alcohol en la población activa laboral supera a la de la población general.

Hay una serie de datos que confirman estas teorías:

Aproximadamente un 95% de la población en edad de trabajar bebe habitualmente alcohol. Casi un 15 % de los trabajadores se encuentran incluidos dentro del grupo de alto riesgo de consumo alcohólico. Casi un 30% de los trabajadores empleados, bebe alcohol, en mayor o menor cantidad durante los días laborables.

Paradójicamente, hay una mayor concentración de bebedores de alto riesgo en trabajos con mayor problemática de seguridad, como son los sectores de construcción, metal o siderurgia y en transportes.

Por todo ello el consumo de alcohol puede representar un riesgo en el mundo del trabajo, que aumenta en función de la cantidad o graduación alcohólica, aunque los riesgos sociales se pueden dar con cantidades más pequeñas.

¿Qué factores del mundo laboral favorecen el consumo de alcohol?

Realmente es extraño hablar de este tema ya que los expertos y hasta los propios trabajadores no suelen encontrar una relación significativa entre el trabajo y el desarrollo de problemas relacionados con el alcohol, más bien al contrario, la actividad laboral parece tener una actividad preventiva o rehabilitadora de dicho problema; así es como podemos observar que los parados consumen mayor cantidad que los trabajadores en activo, sea cual sea su edad. Esta relación desempleo - consumo de alcohol parece tener una relación en dos direcciones, ya que el desempleado por su situación crea una mayor dependencia alcohólica como medio de evasión, y también el consumo del alcohol durante el trabajo puede dar lugar al despido del empleado.

Pero aparte de todo lo reseñado, hay que tener en cuenta que hay una serie de factores relacionados con las características del puesto de trabajo o con el ambiente laboral, que pueden favorecer el inicio y mantenimiento de una ingesta excesiva de alcohol, la cual se puede producir tanto durante el horario laboral como fuera de él. Estos factores son:

Mayor aumento de la oferta o disponibilidad de las bebidas.

Pautas sociales preestablecidas desde hace tiempo en determinados sectores profesionales: fuerzas armadas, mundo bohemio o artístico, marineros que pasan largo tiempo fuera de casa...

Reuniones de trabajo con un amplio grupo de personas que se suelen acompañar de ingesta de sustancias alcohólicas: vendedores, agentes comerciales, hombres de negocios... Trabajos en los que por su particularidad el trabajador tiene un acceso más fácil y habitual a las bebidas alcohólicas: camareros, bármanes, cocineros... Trabajos en los que se necesitan unas condiciones físicas o psíquicas de especial resistencia, como pueden ser las actividades que se realizan a temperaturas extremas: metalurgia, siderurgia...; las que se realizan a la intemperie o con toxicidad del medio ambiente circundante, aquellas actividades donde el trabajador no tiene horario fijo con continuas rotaciones horarias, o finalmente trabajos donde se necesita un esfuerzo físico mayor para su realización.

Todo ello se ve acompañado por una falta de reglas o normas de control de dicho consumo por las empresas o lugares de trabajo.

Por otro lado encontramos una serie de factores de consumo de alcohol influenciado por la propia personalidad o puesto que desempeña el empleado:

- Falta de motivación
- Carencia de refuerzos o promociones
- Exceso de trabajo o responsabilidad
- Monotonía y repetitividad del trabajo diario
- Sentimientos de infravaloración

Todo ello conlleva a una situación de estrés del empleado, el cual para combatirlo puede utilizar diversos mecanismos de afrontamiento, en la medida y manera de que disponga de ellos. Un afrontamiento eficaz y válido sería aquel en la que el individuo soporta la tensión, adaptándose a ella, pero si no llega a conseguirlo puede llegar a la evasión mental o a las conductas sustitutivas mediante el consumo de alcohol.

El estrés puede favorecer tanto el inicio del consumo de alcohol como la recaída en los ex-alcohólicos. Se comienza por el efecto ansiolítico percibido al principio y luego por un aprendizaje de dicha conducta, consiguiendo una respuesta válida para ellos. Así, ante repetidas situaciones que generan ansiedad en el empleado, el consumo será más probable en estos sujetos que en los que disponen de habilidades de afrontamiento del problema. Por otra parte, con el abuso del alcohol, el efecto de generación de ansiedad del mismo, relacionado en parte a las deprivaciones cuando baja el nivel en sangre, favorecerán su adicción, cerrando el círculo del consumo.

¿Qué trabajos pueden aumentar el riesgo derivado de la adicción alcohólica?

El consumo alcohólico por si mismo puede dar lugar a una serie de alteraciones físicas y psíquicas del organismo importantes, pero si esto se ve interrelacionado con el mundo laboral observamos que con él hay una serie de circunstancias que potencian sus efectos y aumentan la peligrosidad por el déficit de rendimiento o atención que produce su consumo.

Así el manejo de maquinaria peligrosa o pesada por empleados adictos al alcohol conlleva siempre un peligro el cual se ve potenciado por turnos largos, rotaciones horarias o monotonía. También en los empleados de transporte, el riesgo se ve incrementado por la fatiga, sueño o soledad en la carretera. De igual modo, la disminución de la propia responsabilidad hacen desestimar ciertos riesgos que dan lugar a situaciones de peligrosidad en determinados trabajos (construcción, conducción de vehículos, fuerzas de seguridad, etc.) y olvidar medidas de protección mínimas. Todo esto hace que la educación sanitaria sea importante a estos niveles y obliguen a la adopción de medidas que mejoren la relación del empleado con su situación laboral reconociendo los riesgos que se implican con su actitud.

¿Qué repercusiones tiene en el mundo laboral el consumo de alcohol?

Todas las personas implicadas en el mundo del trabajo (empleados, sindicatos, empresarios...), dan una gran importancia a los problemas derivados del consumo de alcohol y drogas por el personal laboral.

Las repercusiones que el consumo de alcohol producen en la población laboral inciden tanto en los trabajadores como en la empresa.

Consecuencias para el Trabajador:

Dentro del grupo de consumidores de alto riesgo, más del 25% de los trabajadores refieren haber sufrido algún suceso negativo como consecuencia de su adicción. Entre las consecuencias más características, con relación al consumo de alcohol, destacan según su proporción: los problemas de relación con el resto de compañeros, con conductas de agresividad verbal o física, problemas de salud, con las alteraciones orgánicas típicas propias del alcoholismo, lo que da lugar a un mayor número de absentismo laboral y a la mayor cantidad de ILT (Incapacidades Laborales Transitorias); disminución del rendimiento, lo que da lugar a una mayor compensación por parte de los compañeros lo cual también genera conflictos interpersonales, y por último, los accidentes, tanto de tráfico en los trayectos de casa-empresa, como de trabajo dentro de la propia actividad laboral. Conviene saber que:

El consumo de alcohol y otras drogas (asociación que casi viene relacionada con el tabaco, ansiolíticos, psicotrópicos, etc.) son responsables de más del 30% de los accidentes laborales mortales. Las ILT y el absentismo laboral se llegan a multiplicar por tres.

En una empresa donde el personal laboral ingiere alcohol u otras drogas de forma continua la tasa de accidentes se duplica o incluso se triplica. Los accidentes de trabajo en bebedores no sólo son más frecuentes, sino que necesitan un tiempo de recuperación mayor. Entre el 20-40% de los expedientes disciplinarios tramitados por una empresa se relacionan con consumo de sustancias tóxicas.

Consecuencias para la Empresa:

Aproximadamente el 50% de las empresas españolas han tenido que enfrentarse en los últimos tiempos a problemas derivados del consumo de alcohol por parte de sus trabajadores. Por una parte está lo que la empresa deja de ganar o la pérdida de productividad. Esto puede estar relacionado directamente con los efectos del alcohol sobre el individuo, con pérdida de rendimiento, fatiga y paradas repetidas, o deberse a razones indirectas, al interferir el trabajo de los demás con sus cambios de carácter y conflictos dentro del propio lugar de trabajo. Además su absentismo laboral es tres veces y media superior a la media y las paradas en el trabajo 1,5 veces a la del resto de compañeros. El coste del alcoholismo por esta disminución de la productividad se acerca al medio billón de pesetas al año. En el otro extremo está lo que empresa y sociedad se gasta debido a los problemas de salud y absentismo ocasionados por el consumo de alcohol. Ello viene acompañado de un mayor gasto sanitario y social, asociado a ILT y jubilaciones anticipadas (triplica el gasto por seguro de enfermedad que el resto de empleados).

¿Qué se puede hacer ante esta situación?

Desde muy antiguo, es conocido el efecto que el consumo de sustancias tóxicas, sobre todo de la adicción alcohólica, puede provocar sobre el organismo y en las relaciones sociales, pero su implicación en el mundo laboral, empezó a preocupar a todas las partes implicadas a partir de la Revolución Industrial. En un principio se basaba en un modelo paternalista de cuidado del trabajador, mientras que el empleado sentía una cierta intromisión en su vida privada, para pasar a modelos y programas de actuación globales.

Hoy en día se llega a la conclusión de que ninguna empresa, de cualquier actividad, puede permitirse el ignorar dicho problema, ya que el coste (tanto por falta de productividad como gastos sanitarios) por una falta de planteamientos preventivos o de asistencia puede superar ampliamente, lo que hubiera costado implantar dichos programas. Estos programas deben reunir una serie de principios: Deben ser consensuados por la gerencia y los representantes sindicales.

Debe ser globalizado, con participación de todos los agentes sociales que colaboren en el proceso de creación y desarrollo de los programas.

Deben ser accesibles y de aplicación para todos los estamentos laborales.

Deben ser confidenciales, manteniendo la reserva para cada paciente.

Debe ser un programa integrado dentro de la política de salud de la empresa, con la posibilidad de utilización de los recursos externos.

Debe ser flexible e individualizado según las características de los trabajadores y de la propia empresa, para ser capaz de tratar cada caso en particular.

Deben cubrir desde la prevención a la reinserción.

Todo esto da lugar según la propia definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la creación de un programa de asistencia al empleado (PAE), que reuniendo las características

anteriores, esté destinado a dar asistencia a trabajadores que tengan problemas que afecten o puedan llegar a afectar a su rendimiento en el trabajo.

Para ello la OIT propone una serie de medidas que se pueden aplicar en el lugar de trabajo entre las que destacan:

Utilización de carteles, tabloneros de anuncios, o material impreso o audiovisual de alerta o de educación sanitaria. Integración de programas de información y capacitación en procedimientos de orientación subsiguientes a la contratación del empleado. Charlas y reuniones para tratar con las partes implicadas, los problemas derivados del uso de sustancias tóxicas, entre ellas el alcohol en el trabajo. Coordinación de recursos entre la política preventiva de la empresa y las instituciones sanitarias locales, donde puedan ser derivados los trabajadores con problemas.

fuentes: <http://www.saludalia.com>

