



“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Consumo de sustancias en el entorno laboral

La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) supone un cambio en las pautas de actuación de las empresas, con el fin de establecer una mejora en las condiciones de trabajo. Esta situación implica, por tanto, una modificación en la cultura preventiva laboral.

Para poder alcanzar los objetivos pretendidos, la mencionada Ley plantea la necesidad de que el empresario, como máximo garante de la seguridad y salud de los trabajadores, deba realizar unas actividades en estas facetas a través de un modelo activo de actuación preventiva, lo que supone que las actuaciones deben ir encaminadas a la adopción de medidas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

Este modelo de actuación va a suponer en muchas ocasiones un profundo cambio en el modo de concebir por parte de los profesionales en este ámbito, las diferentes acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, que con anterioridad a la entrada en vigor de la LPRL, se realizaban generalmente a través de un modelo reactivo de actuación, consistente en actuar con posterioridad a que se hubieran producido los hechos indeseados en este campo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

El consumo de drogas, ya sean legales (por ejemplo; tabaco o alcohol) o ilegales (por ejemplo cannabis o cocaína) puede suponer un peligro para la persona que los toma, sus compañeros de trabajo o terceras personas. Puede ser también fuente de conflictos laborales y extralaborales y repercutir en la salud y el rendimiento de la persona y en la productividad y calidad del trabajo en la empresa.

Por otro lado, existen situaciones en las que el mero consumo puede resultar peligroso, como, en el caso del alcohol, en los puestos críticos para la seguridad, o tareas que impliquen atención psicomotriz como conducir, manejar maquinaria, o, en el caso del tabaco, la presencia de productos inflamables o explosivos.

El abordaje de la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral requiere de estrategias y actuaciones específicas en las que son necesarias la implicación tanto de las empresas como de los trabajadores y sus representantes, conjuntamente con los servicios de prevención de riesgos laborales y, con frecuencia, de los servicios de la comunidad.



Son varias las razones que justifican la intervención en materia de drogas desde el marco de la empresa, entre las cuales las más importantes serían la existencia 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 hay además una serie de razones que hacen de la empresa un espacio privilegiado para el desarrollo de programas que inciden en el ámbito de la salud en general y en los consumos de drogas en particular:

- Cuenta con una población relativamente homogénea.
- Tiene asegurada la continuidad de las intervenciones a lo largo del tiempo (algo esencial para poder evaluar los logros de cualquier programa preventivo).
- Dispone con frecuencia de unos recursos humanos altamente cualificados (servicios médicos, psicológicos y sociales de la empresa) y de estructuras organizativas, en principio idóneas para su ejecución (comités de seguridad y salud, servicio de prevención, delegados de prevención).
- El centro de trabajo es un espacio idóneo para la detección precoz de los problemas provocados por el uso y abuso de drogas.

La empresa presenta ventajas adicionales para el tratamiento de los consumidores abusivos 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 de trabajo.
- Facilita un entorno propicio para la rehabilitación y reinserción social, ambiente normalizado, apoyo de compañeros, etc.).

Investigaciones recientes realizadas en España sobre los resultados obtenidos por las empresas españolas que están desarrollando programas de atención para sus trabajadores con consumos abusivos de drogas, coinciden en destacar de forma mayoritaria los siguientes efectos, en las empresas afectadas:

- Mejora del clima laboral.
- Disminución de los niveles de absentismo.
- Reducción de los periodos de incapacidad laboral transitoria.
- Reducción del número de accidentes laborales.
- Reducción de los niveles de conflictividad con mandos y compañeros.
- Facilita el tratamiento de otros problemas de salud.
- Reducción de riesgos de contraer enfermedades relacionadas con las drogas.

Por tanto, se requiere que se implanten políticas desde la empresa con el objetivo de mejorar la salud de los trabajadores/as, plantear objetivos viables, a corto y medio plazo, hace más realista y plausible su ejecución. Es fundamental establecer una temporalización para la



consecución de estos, dotación de recursos, tanto humanos como económicos; el desarrollo de planes de evaluación inicial, de proceso de ejecución y de los resultados con sus indicadores. La consolidación del proceso y la conformación de hábitos de salud laboral modificados pueden producir resultados permanentes en el funcionamiento de las empresas y sus miembros.