

## **RESUMEN EJECUTIVO (CON BORRADOR DE RESULTADOS)**

*Proyecto:* “Prácticas y representaciones del consumo problemático de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral: alcohol, tabaco y otras drogas. Características, implicancias y herramientas para su abordaje en la industria.”

*Investigador Responsable:* Guillermo Quiña

*Duración:* Marzo a Septiembre 2014.

*Dependencia:* Coordinación de Políticas de Prevención de adicciones y del Consumo de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con impacto en el Mundo del Trabajo (CoPreAd)

### **OBJETIVOS**

El presente proyecto se ha llevado a cabo con el objeto de **reconocer los patrones de usos y representaciones del consumo problemático de alcohol, tabaco y otras drogas en relación con el ámbito laboral** en Argentina. En concreto, la COPREAD busca con ello: a) explorar las prácticas de consumo problemático de alcohol, tabaco y drogas de la población objeto; b) interpretar las representaciones en torno a ello así como la percepción del riesgo de tales consumos; c) identificar sus implicancias sobre la actividad laboral así como la incidencia de ésta sobre los consumos; d) comprender las motivaciones de tales consumos en relación con la actividad laboral contemporánea; e) elaborar perfiles y patrones de consumo.

### **METODOLOGIA**

En atención a la naturaleza exploratoria e interpretativa de los objetivos planteados, se propuso una **metodología cualitativa**, con técnicas de entrevistas en profundidad (individuales) y grupos focales (grupos de 4 o 5 personas) con trabajadores del sector y entrevistas con informantes clave (especialistas en recursos humanos, gremialistas). La muestra ha sido de tipo intencional (no representativa), en atención al objeto de detectar y reconocer dimensiones y cuestiones que requieran futuros abordajes de tipo cuantitativo.

El trabajo de campo ha tenido lugar **tres núcleos urbanos de distinta magnitud**: uno de la mayor concentración poblacional como el **AMBA**, otro de gran tamaño como **Rosario** y finalmente uno de tamaño medio como **Río Tercero**, lo cual nos permitió considerar realidades y contextos no sólo de distintas áreas geográficas sino de diferentes características demográficas. En total, hemos realizado 22 entrevistas individuales, 4 entrevistas grupales y 2 grupos focales, incluyendo trabajadores y trabajadoras de distintas edades y niveles de ingresos.

### **RESULTADOS ESPERADOS**

El estudio en cuestión buscó contribuir en las siguientes direcciones:  
Comprender las características prácticas y representacionales del consumo indebido de alcohol, tabaco y drogas en relación con el ámbito laboral desde una base empírica.

Brindar herramientas pertinentes e información actualizada y útil para la elaboración de planes de acción concretos tendientes a enfrentar de modo eficaz el problema.

Ofrecer recomendaciones puntuales para el diseño de programas de prevención en los ámbitos de trabajo.

Constituir una base sólida de información que permita ampliar el estudio a otros sectores económicos y poblaciones laborales y brinde elementos para una posterior medición cuantitativa de distintos aspectos de la problemática.

## **PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS**

A continuación se presenta una escueta síntesis de los distintos aspectos que conforman los resultados del estudio, cuyo informe final se encuentra aún en elaboración.

### ***1) Prácticas de consumo problemático de ATD de la población objeto***

Elas se centran en el consumo de alcohol en primer lugar, aunque también hay cierto reconocimiento de casos problemáticos en torno al consumo de otras drogas ilegales y, en último lugar, de tabaco. Ahora bien, hay múltiples prácticas de lo que puede considerarse consumo problemático de ATD.

A efectos expositivos, pueden agruparse como sigue:

a) Prácticas de consumo dentro del lugar de trabajo: si bien se señala una fuerte reducción del consumo de alcohol en el lugar de trabajo durante los últimos veinte años, el tabaco persiste gracias a una fuerte tolerancia social ante su consumo, aunque en su mayoría reducido a ciertos sectores permitidos o “fumaderos”, lo cual se percibe como un gran avance. Las drogas ilegales (mayormente marihuana y cocaína) aparecen en una ínfima proporción dentro del lugar de trabajo y focalizadas sobre la población más joven. Estas prácticas no parecen cambiar su regularidad temporal, distribuyéndose a lo largo de los distintos días de la semana, mes y año.

b) Prácticas de consumo fuera del lugar de trabajo con efectos directos sobre el trabajo: básicamente de alcohol, son las más difundidas y perjudiciales. Generan ausentismo y desatención de tareas así como demandan la asistencia de compañeros hacia el trabajador involucrado, quien no se encuentra en pleno manejo de sus facultades psíquicas y físicas para llevar adelante su tarea (esto puede ser momentáneo, según el grado de embriaguez). Mayormente se centran en fines de semana y días lunes (en el caso de los jóvenes), aunque también se distribuyen en otros días de la semana en el caso de los adultos mayores. Estas prácticas tienden a concentrarse en los fines de semana, luego de fechas de cobro y hacia fin de año.

c) Prácticas de consumo fuera del lugar de trabajo con efectos indirectos sobre el trabajo: son prácticas de consumo de ATD que se dan en el ámbito de la vida privada de los trabajadores (puertas adentro o fuera de su casa) y si bien no tienen efecto directo sobre la actividad laboral, inciden significativamente en la salud del trabajador tanto psíquica como física al momento de desarrollar sus tareas

(cansancio excesivo, malhumor, etcétera). También estas prácticas tienden a concentrarse en los fines de semana, luego de fechas de cobro y hacia fin de año.

## ***2) Representaciones en torno a los consumos y percepción del riesgo***

La percepción del riesgo de consumo de ATD tiende a centrarse en los riesgos de accidentes laborales o fuera del trabajo (por ejemplo, robos o peleas), aunque existe un profundo desconocimiento de los riesgos del consumo de ATD sobre la salud del propio trabajador. Ello, naturalmente, es bastante diferente en el caso del tabaco, generalmente reconocido como un factor cancerígeno y dañino, aunque la tolerancia social de su consumo también se encuentra muy extendida.

El riesgo de accidentes laborales, por su parte, se halla como una suerte de respuesta automática o políticamente correcta respecto del peligro del consumo de alcohol en el trabajo, aunque a la vez existen prácticas de tolerancia hacia trabajadores que ingresan con cierto grado de ingesta de alcohol en pos de que no pierdan el presentismo o algún premio.

Se advierte asimismo un reconocimiento diferencial de lo “problemático” de los consumos según esos consumos tengan efectos directos sobre el ámbito laboral o bien se reduzcan a la vida privada del trabajador, por lo que se identifican diferentes elementos que conforman tal “problematicidad”: discusiones familiares, indicios de violencia doméstica, llegadas tarde, dormirse en su puesto de trabajo, mala relación con compañeros, ausentismo, suspensiones y pérdida de empleo.

## ***3) Implicancias sobre la actividad laboral***

Estas se centran principalmente en los efectos derivados del consumo de alcohol. Amén del ausentismo y las llegadas tarde que muchas veces provoca el consumo del alcohol en exceso (en particular durante los fines de semana), hay implicancias sobre la actividad laboral en dos dimensiones.

Por un lado, en el desarrollo de la propia actividad laboral, donde se generan muchas veces ausentismos no declarados, vinculados a las ausencias momentáneas del trabajador frente a su puesto de trabajo en virtud de encontrarse descompuesto o con necesidad de horas de sueño, lo cual muchas veces se logra informalmente en el vestuario, sea o no con conocimiento del supervisor o jefe de turno. Si bien los compañeros asisten muchas veces a quien no se encuentra en perfectas condiciones de trabajar (lo acompañan al vestuario, lo ocultan de los jefes, lo asisten si necesita descansar un rato, etc.), no siempre se lo puede cubrir en sus tareas cuando las abandona.

Por otro lado, se reconocen consecuencias sobre el clima de trabajo, dado que quienes llegan a su puesto de trabajo con cierto nivel de alcohol en su cuerpo, modifican su comportamiento, muchas veces generan discusiones innecesarias y violentas, lo cual altera el buen clima laboral y afecta el humor del resto de sus compañeros. Ello puede incidir o no en la productividad de cada uno, aunque más allá de ello se reconoce como un efecto negativo sobre la salud mental cotidiana de

los trabajadores, sumando un elemento de stress a la tensión y presiones ya propias de su actividad laboral.

Sin embargo, siendo que dada la ausencia de protocolos de actuación ante consumo problemático de ATD por parte de las empresas, son en gran medida los propios compañeros quienes contribuyen con su propio esfuerzo a saldar los aspectos problemáticos mencionados y, por tanto, quienes más padecen tales efectos.

#### ***4) Motivaciones en relación con la actividad laboral contemporánea***

Un fuerte emergente del trabajo de campo es el desconocimiento generalizado de las condiciones laborales y la propia actividad laboral entre las causales de consumo de ATD, el cual tiende a individualizar las motivaciones y vincularlas a problemas de índole familiar, psicológicas, económicas o afectivas, negando casi por completo los efectos que el ritmo de trabajo, los niveles de ingreso, las condiciones laborales, las presiones padecidas a diario por los trabajadores puedan tener sobre el consumo de ATD.

También se rescatan las causas sociales del consumo, en particular con los más jóvenes, quienes postergan las responsabilidades laborales en pos de disfrutar de su tiempo de ocio.

Generalmente se reconoce la importancia de los “problemas familiares” entre los causantes de un consumo problemático, aunque no son estos en sí sino el propio individuo que no puede lidiar con ellos quien da lugar al consumo problemático. De este modo, aun cuando se puedan reconocer múltiples factores “de riesgo”, siempre existe una individualización de las causas que recae en el propio sujeto y que dificulta la construcción propuestas de prevención y atención porque “siempre depende de cada individuo”.

#### ***5) Detección***

La detección de un consumo problemático es la condición necesaria para buscar soluciones al problema, sin embargo, el estudio puso de manifiesto que mayormente la detección no va acompañada de medidas de atención.

Con todo, según los distintos entrevistados hay fuertes avances en materia de detección de casos de trabajadores alcoholizados al momento del ingreso a planta y ello se ha llevado a cabo tanto mediante la inspección ocular por parte del personal de seguridad o encargado del ingreso (algunas veces más minuciosa que otras, donde sencillamente se abre una puerta por la que entran todos los trabajadores del turno en grupo) como con tests de alcoholemia, esto último sólo en algunas empresas e incluso sobre ciertos trabajadores (con fama de consumidores y que han tenido problemas anteriormente).

Sin embargo, en virtud de que la detección queda en manos de los encargados del acceso, muchas veces esa detección falla y son los propios compañeros quienes lo

detectan (por su aliento, falta de concentración, sueño, malhumor, entre otros) una vez en su puesto de trabajo.

A esta detección suele sumarse luego, con ánimo solidario, la búsqueda de mantener oculto al alcoholizado de los superiores, en procura de que no lo sancionen o le llamen la atención.

Por último, si bien la prohibición generalizada de consumo de alcohol en el ámbito de trabajo es cada vez más llevada a la práctica, lo que implica muchas veces revisar los propios elementos que ingresan los trabajadores, existe la práctica de esconderse entre las ropas bebidas alcohólicas para, en tren de juerga y a modo de broma, desafiar tal prohibición una vez dentro. Sin embargo, esto tiende a ser cada vez más marginal.

## **6) Acciones de intervención**

Existen distintas respuestas ante la aparición de casos de consumo problemático de ATD en las diferentes empresas, si bien en su mayoría todas están atravesadas por la ausencia de protocolos específicos de cómo actuar ante tales situaciones. Lo que más se acerca a esto último, sin embargo, es el envío de quien está alcoholizado a su casa de vuelta en lugar de dejar que ingrese a su puesto.

Si bien esto es algo que suele mencionarse como la respuesta estipulada institucionalmente ante la llegada de trabajadores bajo los efectos del alcohol, lo cierto es que sólo sucede en casos extremos de alto nivel de embriaguez y hay una gran cantidad de casos en que los trabajadores efectivamente ingresan a su puesto y llevan a cabo sus tareas encontrándose bajo los efectos del alcohol en distintos grados.

Cuando esto último sucede, son los propios compañeros quienes realizan las asistencias y cuidados necesarios ante esa situación:

- Acompañando al trabajador en cuestión en su tarea
- Llevándolo a descansar al vestuario para que descanse y se recupere
- Encargándose otro de su lugar de trabajo
- Escondiéndolo de los supervisores para que no lo detecten en sus recorridas
- Convocando a los delegados y/o superiores cuando la situación se escapa de sus manos dado el alto nivel de embriaguez.

Otra de las formas en que interviene la empresa, ya ante un caso de ausentismo, es enviando al médico de la empresa a la casa del trabajador que falta, mas sólo para corroborar que se encuentre allí (de otro modo, se le descuenta el día).

En términos ya de asistencia, existen casos en que la empresa ha intervenido incentivando y financiando el tratamiento de recuperación de algunos trabajadores, aunque son pocos los casos en que esto sucede, ya que muchas veces los propios consumidores problemáticos terminan abandonando el trabajo o bien son despedidos por faltas reiteradas.

Existe, asimismo, una cierta confusión respecto de a quién le corresponde llevar a adelante el tratamiento, pues muchas veces se demanda eso del sindicato mientras el sindicato lo demanda al empleador al entender que ellos no están sino para defender los intereses de sus trabajadores.

En este último sentido, los delegados y sindicalistas se encuentran en situaciones incómodas, porque ante casos problemáticos se ven en la necesidad de defender el puesto de trabajo pero esto no siempre está acompañado por una actitud responsable por parte del consumidor problemático (quien generalmente suma faltas y llegadas tarde), lo que representa un problema tanto para la patronal como para el sindicato.

### **7) Consumo “a-problemático”**

Podemos denominar consumo a-problemático a todo aquel consumo cuyos efectos son resueltos de modo informal, transitorio o precario por la empresa o los mismos compañeros del consumidor. Este tipo de consumo puede dar lugar a un problema mayor, subsistir como tal a lo largo del tiempo o bien desaparecer. No implica que no genera problemas en el ámbito laboral –lo hace y en distintos sentidos- sino que esto es naturalizado o bien aceptado sin intentar cambiar la situación por parte de los actores involucrados.

Algunos casos típicos de consumo “a-problemático” son:

-El de quienes ocasionalmente tienen faltas tras fines de semana o eventos especiales (cumpleaños, fiestas, etcétera). Sin que sea semanal, una asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol cada dos meses, por ejemplo, es resuelta por compañeros que solidariamente se ocupan de sus tareas mientras se recupera en el vestuario o lo acompañan para asistirlo en ellas.

-El de quienes tienen consumo en exceso fuera del ámbito de trabajo, incidiendo sobre su vida personal y familiar aunque aparentemente sin afectar su desempeño laboral.

-El consumo de tabaco durante el tiempo de trabajo, porque solidariamente se cubren entre compañeros cuando alguno sale a un espacio abierto, cuando eso está permitido, o se va al baño a escondidas, para fumar un cigarrillo.

-El consumo de alcohol durante el almuerzo, en especial en el interior, cuando hay turnos cortados (mañana y tarde), porque representa bajas dosis (un vaso de vino con la comida) que no se reconocen impedimentos para realizar las tareas al volver al trabajo.

-El consumo de marihuana, ya que resulta más difícil de detectar que el alcohol o el cigarrillo, siendo sus efectos menos visibles y por tanto menos atribuibles al consumo.

-El consumo de cocaína, dado que también resulta difícil de advertir y denunciar (es muy difícil probar el consumo sin un análisis ya que se da en ámbitos estrictamente privados, como el baño, por ej.) y sus efectos pueden aumentar la productividad del trabajador en ciertas tareas.

-El consumo excesivo de alcohol regular cuando se da en pocos casos en un establecimiento, porque se supone que no afecta “seriamente” al conjunto de las tareas que allí se desarrollan.

### **8) Demandas de intervención**

Existe una marcada demanda de intervención en torno al tema y el MTESS es representado como un actor adecuado para llevarlo a cabo, dado que media entre empleadores y trabajadores, además de contar con los profesionales idóneos para hacerlo.

Las demandas se dan hacia:

- Charlas masivas con profesionales indicando las consecuencias del consumo de ATD
- Intervención de testimonios de gente que haya tenido problemas y los haya resuelto
- Talleres de discusión y resolución de problemas (pocos participantes), fuertemente activas y participativas
- Charlas sobre cómo proceder en casos de consumo problemático
- Uso de materiales audiovisuales

Estas charlas puede aprovechar el hábito ya existente en muchas empresas de realizar charlas con los empleados sobre distintos temas, en especial seguridad laboral, aunque se cuenta con la desventaja de que muchas veces estas charlas están desprestigiadas (son meramente formales y a nadie le importa el contenido).

Siempre es valorada la asistencia del MTESS en el tema ATD en ámbito laboral, nunca es visto como dinero malgastado.

### **9) Estigmatización**

Existe una tendencia generalizada a considerar “adicto” a quien tiene un consumo problemático con distintas sustancias, en especial con el alcohol. Si bien esto puede encontrarse sostenido por una buena intención (reconocer una enfermedad para tratarla como tal), desconoce la gradiente de situaciones que pueden presentarse en el consumidor antes de llegar a tener un problema de adicción con la sustancia desde quien en edad juvenil tiene el hábito de salir los fines de semana y emborracharse en fiestas o bailes, hasta quien ya en una etapa de adultez tardía tiene una relación de dependencia corporal con el alcohol.

Esta estigmatización resulta un obstáculo para la elaboración de estrategias de prevención y atención segmentadas y focalizadas a las distintas situaciones que pueden presentarse en los ámbitos de trabajo. Esto es algo que aparece

fuertemente vinculado con el consumo de drogas ilegales e incluso con el alcohol en edades más jóvenes.

### **10) Perfiles de consumo**

Pueden reconocerse distintos patrones y perfiles de consumo en relación con el ámbito laboral.

A grandes rasgos, se identifica un quiebre etario entre quienes tienen obligaciones familiares y quienes no han conformado parejas o familias estables, dado que ello redundaría en las libertades con que se conforman los gastos y los permisos cotidianos de salidas y consumos.

Por otro lado, existen patrones de consumo diferenciados que en particular se estructuran en torno a distintas frecuencias y cantidades (o excesos) en el consumo: no problemáticos en general, ocasionales con pocos excesos, ocasionales con significativos excesos, regulares con pocos y muchos excesos, regularmente problemáticos.

### **11) Otros emergentes**

Existe para algunos entrevistados una falta de solidaridad entre los trabajadores más jóvenes, lo que vuelve problemáticos algunos casos de consumo que en otras circunstancias serían resueltos mediante la colaboración entre compañeros.

Las empresas o la parte patronal sabe cuando un trabajador falta o llega tarde porque se quedó tomando alcohol a la noche o antes de ingresar, pero opta por sancionarla como cualquier otra falta, la solución más fácil.

Al no haber protocolos de actuación, la devolución de un trabajador a su casa o aceptación de su ingreso al puesto de trabajo recae en la subjetividad de los supervisores o de los propios compañeros, lo que muchas veces se vuelve problemático para otros compañeros (por situaciones de agresividad, por ej.)

Se valoran los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en la provincia de Santa Fe como instancia colectiva de planteamiento y búsqueda de soluciones ante distintos inconvenientes en el ámbito laboral cotidiano –entre los cuales se encuentra el consumo problemático de ATD-, aunque se denuncia la falta de interés patronal en ellos.

Existe una fuerte desconfianza hacia los médicos de las empresas, cuya intervención es reconocida lisa y llanamente como siguiendo los intereses de la parte patronal, incluso más allá de la obligación profesional a que se deben. Tal desconfianza se encuentra presente en la desestimación de su intervención como actores en la elaboración de estrategias y protocolos de actuación ante el consumo problemático de ATD.

## **CONCLUSIONES**



Corresponde notar a modo conclusivo la generalizada falta de protocolos de actuación ante el consumo problemático de ATD en las distintas empresas donde se realizó el estudio. Esta carencia da lugar a que, por un lado, la evaluación y resolución ante la aparición de un caso de un trabajador bajo los efectos del alcohol o alguna droga caiga casi enteramente en la subjetividad de un supervisor (muchas veces esto implica que dejen pasar al alcoholizado por tener afinidad con él) o del encargado del ingreso; por otro lado, que sean los propios trabajadores quienes deban intervenir para afrontar los efectos del consumo (principalmente de alcohol) de sus compañeros tanto cubriendo su puesto como asistiéndolo en su recuperación; por último, que existan muy pocos casos de asistencia a consumidores problemáticos de ATD, ya que muchos de ellos terminan abandonando sus trabajos o bien siendo despedidos bajo causas que ocultan el problema (por ejemplo, por faltas reiteradas), lo que resulta más barato para las empresas al tratarse de empleados con poca antigüedad.

Asimismo, existen prácticamente nulas acciones por parte de las empresas para encarar el problema, salvo algunas excepciones incluso mencionadas por varios entrevistados (ACINDAR, CLIBA, ATANOR), ante lo cual hay grandes expectativas respecto de las intervenciones que pueda llevar a cabo el MTESS en esa dirección.

Las mayores demandas son, respecto de prevención, de charlas con profesionales donde se expliciten las consecuencias y perjuicios del consumo de ATD para el ámbito laboral y la salud de los trabajadores, así como también con la presencia de testimonios de personas recuperadas y cercanas a la situación de los propios trabajadores. En términos de asistencia, se requiere la estipulación de marcos formales a partir de los cuales llevar adelante distintas acciones (empresarial, gremial y ministerial) cuando surjan casos de consumo problemático de ATD, que permitan asistir al trabajador sin la amenaza de la pérdida de empleo.