



ALCOHOLISMO EN EL ÁMBITO LABORAL

El alcoholismo es una patología que consiste en el consumo excesivo de bebidas alcohólicas durante un largo tiempo, de manera que la persona acaba desarrollando una dependencia que puede afectar a su vida laboral y familiar.

-Es el causante de muchas enfermedades, tanto físicas como mentales, sobre todo en los jóvenes, que los que más riesgo corren de convertirse en alcohólicos-

En muchas ocasiones, las personas que sufren alcoholismo no quieren reconocerlo, lo cual es un problema, pues para poder tratar esta enfermedad, el primer paso es la aceptación por parte del paciente. Por ello es importante hacerles conscientes de los riesgos que supone el alcoholismo, pues afecta en todos los aspectos de la vida cotidiana.

ALCOHOLISMO EN EL ENTORNO LABORAL

Resulta evidente que, si un trabajador consume alcohol de manera regular, aunque este consumo se produzca fuera del horario de trabajo, terminará afectando al entorno laboral.

Así, los síntomas que alertan de un posible abuso de alcohol son las siguientes:

- *Mayor absentismo laboral, retraso en la hora de entrada o salidas anticipadas.*
- *Aumento de la conflictividad: cambios repentinos de humor, comportamientos violentos, etc.*
- *Disminución de la productividad: el consumo de alcohol afecta de forma grave al rendimiento del empleado en su puesto de trabajo.*
- *Más bajas por enfermedad*
- *Somnolencia*
- *Problemas familiares*
- *Problemas económicos*
- *Deterioro en su higiene personal*
- *Pequeños hurtos*
- *Reiterados accidentes laborales: Entre el 15 y el 20% de los accidentes laborales ocurren en trabajadores que se encuentran bajo los efectos del alcohol u otras drogas.*

CONSECUENCIAS DEL ALCOHOLISMO EN EL ENTORNO LABORAL

Además de los evidentes problemas sociales para el trabajador que conlleva el abuso de la ingesta de alcohol, puede tener también consecuencias laborales muy graves.

El Estatuto de los Trabajadores considera la embriaguez un incumplimiento contractual, estableciendo el marco de actuación de la empresa ante una situación de este tipo. Teniendo así, como consecuencias, amonestaciones por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o incluso la rescisión del contrato, es decir, el despido del trabajador.

Además, si un trabajador se encuentra en estado de embriaguez durante la jornada laboral y sufre un accidente, se considerará que ha cometido una imprudencia temeraria y quedará excluido de la prestación por accidente de trabajo.

Si nos paramos a pensar en los efectos que tiene el consumo de alcohol en el trabajo, seguramente la primera consecuencia que aparece en nuestras mentes es la posibilidad de que ocurra algún accidente en el caso de manejar maquinaria o conducir un vehículo. Sin embargo, el impacto y los efectos son mayores y pueden afectar tanto al trabajador como a la propia empresa, tal y como especifica María Robles Martínez, psiquiatra en el Hospital del Mar, en Barcelona:

• Efectos en el trabajador

Las consecuencias más prevalentes son los problemas de relación con el resto de compañeros, con conductas de agresividad verbal o física; problemas de salud física y psíquica (lo que da lugar a un mayor número de absentismo laboral y a la mayor cantidad de incapacidades laborales transitorias), disminución del rendimiento y de la productividad y también el incremento de los accidentes laborales.

• Efectos en la empresa

En cuanto a la empresa, la especialista matiza que por un lado está la disminución de las ganancias o la pérdida de productividad y por otra parte está el gasto que a la empresa le suponen los problemas de salud y absentismo ocasionados por el consumo de alcohol.

Ambos expertos insisten en que las empresas deberían contar con programas de prevención en drogodependencias para identificar y solucionar estos problemas de manera que se mantenga la confidencialidad de la persona. Estos programas deben contar con pautas de actuación en caso de detección de un problema de consumo de alcohol, u otra sustancia, en un compañero de trabajo, como, por ejemplo, dar el aviso al médico de empresa y/o al responsable de salud laboral.

¿QUÉ FACTORES AUMENTAN EL CONSUMO DE ALCOHOL?

Además de las ya mencionadas, las causas que llevan a una persona a beber en su entorno laboral son diversas e incluyen, tal y como destacan desde la Comisión de Intervención Laboral de Proyecto Hombre:

• **Factores relacionados con la propia persona:** *tolerancia a la frustración y su estado de ánimo, la presencia de conflictos interpersonales y familiares, vivir en un entorno de consumo, cómo emplea el ocio y tiempo libre, la disposición o no de estrategias y hábitos de salud adecuados, etc.*

• **Factores relativos a la insatisfacción con el entorno y las condiciones económicas:** *la valoración de los superiores e iguales no es la que se espera, existen problemas con la autoridad/liderazgo organizativo, surgen sentimientos de incapacidad para las tareas que hay que desempeñar, la remuneración no está ajustada a las funciones que se realizan, existe un clima tenso o inadecuado en el trabajo, entre otros. Además, factores relacionados con la precariedad laboral: contratos temporales que pueden dificultar la planificación del futuro y que genera a las personas incertidumbre y malestar emocional.*

A estos factores Robles suma:

- La disponibilidad de bebidas alcohólicas en el ámbito laboral y trabajos en los que por sus particularidades tengan acceso más fácil y habitual al alcohol.*
- Roles de trabajo que condicionan situaciones favorables de consumo de alcohol: comidas o viajes de negocios, por ejemplo.*
- Trabajos en los que se necesitan unas condiciones físicas o psíquicas de especial resistencia, trabajos en donde el trabajador no tiene horario fijo con continuas rotaciones horarias, o también trabajos donde se necesita un esfuerzo físico mayor para su realización.*

La confluencia de uno o varios de estos factores da lugar a un incremento de los niveles basales de estrés del trabajador; esta situación podría resolverse adecuadamente con un afrontamiento eficaz de la situación. Sin embargo, si el trabajador no cuenta en ese momento con los recursos personales pertinentes para afrontar esta situación, puede iniciar conductas evasivas mediante el consumo de alcohol.

Respecto a si hay trabajos que propician que el consumo de alcohol sea mayor que en otros, desde Proyecto Hombre indican que, aunque el riesgo es multidimensional, un estudio desarrollado por el Observatorio Español de la Drogas y las Toxicomanías señala que los sectores productivos con una mayor presencia de consumo de riesgo de alcohol son la construcción, agricultura pesca y ganadería, así como el sector de la hostelería.

Se recuerda que algunos expertos opinan que la actividad laboral parece tener una actividad preventiva o rehabilitadora del trastorno por consumo de alcohol. Por ello se observa que los parados consumen mayor cantidad que los trabajadores en activo, sea cual sea su edad. Esta relación desempleo-consumo de alcohol parece ser bidireccional puesto que el consumo de alcohol durante la jornada laboral puede conllevar el despido y también la persona desempleada consume mayor cantidad de alcohol con finalidad evasiva.



POLÍTICAS DE ACTUACIÓN

Estas políticas deben abarcar desde la información hasta la asistencia a trabajadores que la necesiten, buscando cambiar las actitudes de éstos para que tengan presentes las consecuencias de estos abusos.

Todos los trabajadores deben asumir su responsabilidad para prevenir accidentes y proteger la vida de terceras personas. “Pero las empresas también deben jugar un papel activo y facilitador de que estas situaciones no sean escondidas por miedo a represalias y consecuencias laborales no adecuadas para el compañero que puede presentar un consumo de alcohol. Estos miedos se encuentran entre los principales motivos de ocultación. La intervención temprana, es decir, en los primeros estadios de problemática, reducen los daños personales, tanto a nivel de salud física como psicológica, también otorga menos tiempo para el deterioro de las relaciones laborales, familiares y sociales. Cuanto menor es el daño, más fácil es la recuperación”, apostillan.

Teniendo en cuenta esto, posteriormente hay que avisar a la figura de referencia en cuestiones de salud laboral ya que “se debería de hacer una intervención urgente para aclarar lo que está ocurriendo y plantear una solución inmediata mientras el paciente es atendido por los profesionales sanitarios”.

En estos casos señalamos que la empresa debe aprovechar esta ocasión para realizar talleres o charlas explicativas de los riesgos tanto personales como profesionales derivados del consumo de alcohol en el trabajo. En estos talleres se podrían realizar intervenciones grupales y de puesta en común para romper con los falsos mitos y creencias y aportar información veraz sobre el consumo de alcohol a todos los trabajadores.

Respecto a si es mejor intentar hablar primero con el compañero, indicar que depende del grado de confianza que se tenga con el compañero. Es un aspecto que debe valorarse en cada caso en particular; si la relación con el compañero es buena y estrecha, es recomendable acudir a él y expresarle nuestra preocupación y ofrecerle acompañamiento para buscar ayuda. Si no se tiene confianza suficiente con esta persona, lo mejor es acudir al médico de empresa o de prevención de riesgos laborales, siempre manteniendo la mayor confidencialidad posible para con la persona en cuestión.

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

La gran importancia de actuar en los casos de alcoholismo laboral se deriva de las graves consecuencias que puede suponer para el trabajador el hecho de presentar embriaguez en el puesto de trabajo. Por ello, los programas de prevención deberían realizarse en todas las empresas, independientemente de su tamaño. A pesar de lo que pueda parecer, los costes derivados del consumo de alcohol en el lugar de trabajo supera ampliamente los que puedan derivarse de programas de prevención y apoyo a los empleados.

Por ello, se recomienda establecer programas de prevención, en lugar de esperar para actuar a que se produzca una crisis provocada por el consumo de alcohol por parte del trabajador.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Es importante destacar que la política anti alcohol de la empresa no debe ser perseguir a los adictos sino contribuir a mejorar sus condiciones de salud, abordando el problema, en principio desde una perspectiva positiva, no sancionadora, considerando el despido como última opción.

Se recomiendan las siguientes actuaciones:

- Confrontar al trabajador enfermo por parte de los profesionales adecuados, como el médico de empresa, técnico de prevención de riesgos laborales y directivos de la empresa.
- Valorar la predisposición del trabajador al posible tratamiento.
- Documentar las alteraciones en la conducta del trabajador percibidas por los compañeros o supervisores.
- Si el trabajador no acudiese a la citación, se le deberá citar por escrito para un reconocimiento médico obligatorio, y en el caso de que tampoco acuda, se le requerirá por vía judicial previa comunicación a la Dirección de la empresa.
- Tras la evaluación el trabajador será remitido al médico habitual para ser evaluado de nuevo.
- En el caso de que el trabajador niegue el consumo, se intentará consultar con sus familiares.
- Se intentará modificar el trabajo de la persona afectada, para que pueda seguir trabajando en la medida de lo posible.
- En caso de gravedad máxima, se activarán los protocolos de intervención urgente según marca la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DETECTAR UN COMPAÑERO BEBE EN EL TRABAJO

El alcohol está muy presente en nuestra sociedad y su consumo, al igual que el de otras drogas por parte de la población laboral, es una realidad conocida, según los datos del Observatorio Español sobre Drogas 2015. Sin embargo, aunque beber bebidas alcohólicas está normalizado, el alcohol no deja de ser una sustancia tóxica que produce graves riesgos para la salud física y mental, por ello debe evitarse su consumo.

Más allá de en los eventos lúdicos y los actos sociales, las bebidas alcohólicas también están presentes en los ambientes laborales donde existen factores multidimensionales que pueden incrementar el riesgo y favorecer el inicio de consumo de cantidades elevadas de alcohol, así como su consumo mantenido en el tiempo. Este consumo excesivo de alcohol podría darse tanto en horario laboral, como una vez finalizada la jornada laboral.

La falta de motivación para el puesto de trabajo, la carencia de refuerzos positivos, la imposibilidad para el crecimiento personal o la promoción laboral, el exceso de trabajo y responsabilidad o la monotonía son algunos de los factores que pueden propiciar que se aumente y mantenga el consumo de alcohol.