

EL PAPEL DE LAS EMPRESAS ANTE LAS ADICCIONES: UNA ESTRATEGIA DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

*THE ROLE OF FIRMS TO ADDICTIONS:
A STRATEGY FOR CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY*

María del Mar Villalba Vega

Licenciada en Psicología por la Universidad de Sevilla
Técnico Superior de
Responsabilidad Social Empresarial
Instituto Europeo de Estudios Empresariales

RESUMEN

Análisis de los problemas originados por las adicciones en el ámbito laboral, repercusiones, diagnósticos, soluciones y programas de prevención desde la estrategia de la Responsabilidad social corporativa. Se describen las adicciones desde el punto de vista de salud laboral sugiriendo pautas y enfoque desde la legislación vigente y la Responsabilidad social de las empresas.

Palabras clave:

Adicciones, Salud Laboral, Responsabilidad Social Empresarial, Prevención, Inserción Laboral.

ABSTRACT

Analysis of the problems caused by addiction in the workplace, impact, diagnosis, prevention programs and solutions from strategy of corporate social responsibility. Addictions are described from the point of view of occupational health and suggesting guidelines focus from current legislation and the social responsibility of business.

Key-words:

Addiction, Occupational Health, Corporate Social Responsibility, Prevention, Employment.

*“La salud es el estado de completo Bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.”
(Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 22 de julio de 1946)*

Dentro de esta concepción amplia de salud, concebimos a la persona de una forma integral, en continua relación con sus condiciones personales, sociales y laborales.

El ser humano necesita obtener cierto grado de satisfacción para poder vivir, lo cual se consigue realizando actividades diversas, como el sexo, el deporte, la cultura, la familia, el trabajo, las aficiones, etc. A medida que el hombre posee más intereses y aficiones, mayor será la probabilidad de ser feliz. Cuando se dan carencias en algún aspecto importante en este sentido, pueden compensarse por las satisfacciones en otras áreas de la vida. Al contrario, cuando una persona se encuentra insatisfecha y frustrada en una o varias áreas importantes de lo que llamamos bienestar o felicidad, puede entonces concentrar su atención en una sola, siendo entonces alto el riesgo de adicción. Siendo así, se entiende a la adicción como una afición patológica que, al causar dependencia, restringe la libertad individual (Alonso- Fernández, 1996).

Los datos que nos ofrece la Organización Mundial de la Salud, nos dicen que unos 205 millones de personas consumen drogas ilícitas en el mundo y el consumo de estas sustancias supone uno de los 20 factores principales de riesgos para la salud de las personas.

Según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, los resultados más relevantes son los siguientes:

- El alcohol y el tabaco son las drogas que presentan una mayor prevalencia entre la población trabajadora. Entre las sustancias ilegales, el cannabis y la cocaína en polvo son las que tienen una mayor tasa de consumo.

- En relación con la edad y el sexo, los hombres consumen más sustancias que las mujeres, excepto en cuanto a los hipnosedantes. Y el consumo se localiza principalmente entre los más jóvenes (16-34 años).

- En cuanto a la situación laboral, son los hombres en situación de desempleo los que más consumen frente a los que se encuentran en activo. Por el contrario, en la mujer desempleada sólo se han encontrado diferencias significativas en cuanto a los hipnóticos. Los sectores de actividad en los que se

registra una mayor tasa de consumo son, en general, la agricultura, la pesca, la ganadería, la hostelería, la construcción, el transporte y el comercio.

- La satisfacción laboral también aparece como una variable relevante, puesto que, tanto hombres como mujeres que se declaran insatisfechos con su trabajo consumen más cannabis. Del mismo modo, aquellos que perciben que tienen peores condiciones laborales en cuanto a salario y seguridad presentan una mayor tasa de consumo de hipnosedantes, cannabis y cocaína.

- Igualmente, aquellas personas cuyos trabajos implican un mayor nivel de peligrosidad o penosidad, así como aquellos que están expuestos a más factores de riesgos psicosociales presentan una mayor prevalencia de consumo de hipnosedantes, cannabis y cocaína.

Sin duda, tal y como reconoce casi la mitad de la población encuestada, el consumo de sustancias en el ámbito laboral es un problema importante porque, no sólo puede incidir negativamente en el rendimiento, sino que también pueden influir negativamente en las relaciones entre los compañeros y, por tanto, en el ambiente laboral, así como aumentar el riesgo de accidentes laborales. Frente a estos datos, es relevante que tan sólo el 20% de las personas encuestadas dicen que en su trabajo conocen a algún compañero con estos problemas.

[Observatorio Español sobre Drogas (2011). Encuesta 2007-2008 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.]

Los problemas derivados del consumo de sustancias adictivas en el ámbito laboral, afectan negativamente al clima laboral de la empresa, a la salud de las personas y a los objetivos de la organización. Algunas de las consecuencias más visibles del problema son: el alargamiento del período de baja por enfermedad, la frustración de la trayectoria profesional, siniestralidad laboral, absentismo, mal clima de trabajo y disminución de la productividad.

Las adicciones deben ser tratadas como una cuestión de salud dentro del ámbito laboral analizando la influencia que puedan tener las condiciones de trabajo en la seguridad y salud de los trabajadores. Pese a que existe obligación legal de la protección a la salud, cuando acometemos la realidad de las drogodependencias en el ámbito laboral, nos encontramos ante verdaderas dificultades para que se aborde como un tratamiento integral de la salud.

Detectar las necesidades de los trabajadores y desarrollar políticas y estrategias para prevenir el consumo de sustancias en el ámbito laboral es una necesidad.

Mención aparte merecerían nuevas adicciones surgidas, que tiene una notable importancia en el ámbito laboral, nos referimos a la adicción a Internet, o la adicción al trabajo.

Internet es muchas cosas, pero ante todo un utensilio, un instrumento, que como tal puede utilizarse de manera correcta o incorrecta. Además de provocar un cambio en nuestra interacción y contemplación del mundo, es un instrumento de información, de comunicación, de trabajo, de ocio, de compra y venta. Por lo general sus ventajas y beneficios son grandes, mejorando la capacidad de información y de trabajo, y con ello y de modo notable la calidad de vida. Respecto al lado negativo de Internet, no solamente tenemos que considerar la impunidad que puede representar para ciertas conductas delictivas (pornografía infantil, estafas, tráfico de estupefacientes, etc.), sino el hecho de que muchas personas vulnerables pueden quedar enganchadas a la red, tanto formando en la mente del sujeto una realidad virtual que desmejora su capacidad de adaptación respecto a la realidad diaria, sino la dependencia psicológica de su uso; más bien el problema estaría en los propios individuos (y no en la red), obviamente dependientes, por lo cual el tratamiento estaría centrado en eliminar la dependencia y aumentar el autocontrol. La adicción supone una pauta de uso anómala –un tiempo excesivo de conexión– recurrente, que se prolonga

en el tiempo pese a sus consecuencias negativas, apartándose de la utilización normal y provechosa que hace de Internet la mayoría de las personas.

El término adicción al trabajo se generó a finales de los años sesenta, para referirse a la obsesión de algunas personas por el trabajo, exceso que incluso llega a afectar a su salud (ansiedad, irritabilidad, estrés, problemas cardiovasculares...), además de provocar conflictos en las relaciones personales y familiares. Por una parte, hay unas características internas en la persona, que lo hacen más o menos vulnerable, pero, indudablemente, hay una directa fuerte presión por parte de una sociedad basada en la cultura del éxito profesional y que ha transformado al trabajo en una mercancía más.

Son personas dedicadas casi exclusivamente a su trabajo, aunque para ello tengan que sacrificar su tiempo libre, lo que los lleva con el tiempo, al aislamiento social.

La ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales traslada los principios preventivos de la salud en el ámbito del trabajo. La empresa es el lugar adecuado para desarrollar políticas y planes de prevención en materia de drogodependencias que permitan prevenir este tipo de situaciones.

Son necesarias estrategias y actuaciones conjuntas y coordinadas tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y sus representantes sindicales, conjuntamente con los servicios de prevención de riesgos laborales y la propia Administración para intentar prevenir esta problemática.

Desde esta filosofía el Plan de Acción sobre Drogas 2013-2016 contempla 36 acciones para los 6 Ejes y los 14 Objetivos Generales de la Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016.

Dentro del eje 2 de reducción de la demanda, una de las acciones que se plantean en el plan para el objetivo general de disminuir el consumo de drogas legales e ilegales:

“La elaboración de un plan de prevención en el ámbito laboral, creando plataformas de

coordinación con sindicatos y asociaciones empresariales en las Comunidades Autónomas que no dispongan de ellas.

-Se elaborará un modelo marco de intervención integral en el lugar de trabajo para la prevención, asistencia e inserción social.

-Se fomentará la implicación de grandes empresas en proyectos de reducción de la demanda de drogas a través de sus programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).”

Para el objetivo general de facilitar la incorporación a la sociedad de las personas en proceso de rehabilitación a través de programas de formación integral y de preparación e inserción laboral.

“Se elaborará un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependientes en proceso de rehabilitación que se implementará en centros de asistencia a drogodependientes y en Instituciones Penitenciarias. Se diseñará un instrumento para la evaluación de la efectividad de estas medidas.”

(Plan de Acción sobre Drogas. España 2013-2016).

Según el Libro Verde sobre responsabilidad social empresarial (RSE), de la Unión Europea (UE), la Responsabilidad Social de las Empresas es “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. Estos interlocutores, grupos de interés o “stakeholders” pueden ser tanto externos (consumidores, proveedores...), como internos (empleados y directivos).

En España el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, órgano consultivo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008), define la responsabilidad social como “un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas que constituyen un valor añadido al cumplimiento

de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.”

Del mismo modo La Ley de Economía Sostenible fortalece este organismo, creado mediante el Real Decreto 221/2008, al establecer que, para las sociedades anónimas de más de 1.000 trabajadores, el informe anual ha de remitirse al Consejo, que hará un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de Responsabilidad Social. Lo que hasta este momento era una estrategia voluntaria, con la Ley de Economía Sostenible, la Responsabilidad Social de las Empresas pasa a ser obligatoria o se incentiva su implantación.

La nueva Ley de Economía Sostenible dedica el artículo 39 a la promoción y difusión entre las empresas privadas, los principios de la Responsabilidad Social Empresarial.

La norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social establece la siguiente definición de la responsabilidad social: “La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, mediante un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tomando en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpliendo con la legislación aplicable y siendo coherente con la normativa internacional de comportamiento; debe estar integrada en toda la organización y llevar a la práctica en sus relaciones.”

Como puede observarse en todas estas definiciones hay una serie de elementos comunes que van a constituir los principios de la responsabilidad social:

- Se entiende como una actuación voluntaria de las organizaciones.
- Supone cumplir con la legislación vigente e ir mas allá de los requisitos establecidos por ésta.
- Se integra en el modelo general de gestión de las organizaciones.

- Abarca aspectos sociales y ambientales.
- Tiene en cuenta las relaciones de la organización con grupos internos y externos, que tengan intereses en la actividad desarrollada.

Tradicionalmente, las actuaciones de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito interno de la empresa han recibido una menor atención que las dirigidas a los “stakeholders” externos. Esta situación se explica porque, hasta hace poco, la calidad del empleo era considerada competencia exclusiva del derecho laboral, el cual se centra, fundamentalmente, en garantizar unas condiciones laborales dignas, como puede ser la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil, etc. No obstante, hay muchos aspectos personales que conciernen al empleado y no están regulados por la legislación laboral. Por este motivo, algunas empresas han decidido ir más allá de la ley, integrando voluntariamente y de una forma más amplia las necesidades de sus empleados mediante políticas de Responsabilidad Social interna.

Es bajo este concepto cuando podemos considerar que las empresas tienen mucho que aportar al problema de las adicciones, más allá de lo marcado legalmente.

Creemos importante destacar que como en todo proceso, lo importante es comenzar. El proceso de desarrollo de la responsabilidad Social es un camino que debe recorrerse paso a paso y de acuerdo a los tiempos propios de cada organización.

Es erróneo considerar que una acción de Responsabilidad Social debe consistir, irremediamente, en un proyecto de grandes dimensiones así como que la RSE “es para las empresas grandes”.

Las acciones que se pueden llevar a cabo bajo el concepto de la Responsabilidad Social, son tan dinámicas y variadas como lo es la propia creatividad.

En concreto, las empresas pueden incluir el problema de las adicciones en su estrategia de responsabilidad social desde distintos ámbitos:

Sensibilización y prevención de las adicciones
y promoción de hábitos saludables

Con sus propios trabajadores, a través de las políticas de personal y de los órganos de comunicación corporativa (publicaciones periódicas, páginas web, etc.). Cuando no se dan medidas preventivas, la actuación ante la gran mayoría de los casos llega cuando la adicción ya ha alcanzado niveles alarmantes o cuando el sujeto toca fondo. Otra consecuencia es que se actúa más sobre las consecuencias (absentismo, bajas) que sobre las causas o factores de influencia.

Las políticas y los programas en materia de consumo de alcohol y de drogas en las empresas deberían promover la prevención, la reducción y el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas que se plantean en el lugar de trabajo. Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud y por consiguiente, tratarse sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo y quedar dentro del alcance de los servicios de salud (públicos o privados, según corresponda).

La planificación relativa a estos problemas debería establecerse tras consulta con las organizaciones de empresarios y de trabajadores más representativas.

Los empresarios y los trabajadores y sus representantes deberían evaluar conjuntamente los efectos del consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo y deberían colaborar para elaborar, por escrito, una política para la empresa.

Creación de entornos saludables de trabajo

Cuando hay indicaciones de que existen condiciones de trabajo que influyen en los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas, las empresas en colaboración con los trabajadores y sus representantes, deberían adoptar disposiciones

que sean razonablemente factibles para identificar y adoptar medidas de prevención o corrección. En cuanto a su responsabilidad social interna, se barajan un conjunto de elementos básicos relacionados con la salud y la calidad de vida del trabajador como ser biopsicosocial. Se abordarían factores objetivos del entorno laboral que influyen en su calidad de vida, articulando cambios dirigidos al logro de un puesto de trabajo saludable. La OMS define entorno de trabajo saludable de la siguiente manera: “Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a las siguientes indicadores: la salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo. Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

Detección del problema en el ámbito laboral

El centro de trabajo es un espacio idóneo para la detección precoz de los problemas provocados por el uso y abuso de drogas.

Para evitar toda ambigüedad e incertidumbre en su política, el empresario debería aplicar idénticas restricciones o prohibiciones en materia de alcohol tanto al personal de dirección como a los trabajadores.

Para fomentar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo se deberían llevar a cabo programas de información, instrucción y capacitación sobre el alcohol y las drogas que deberían, en la medida de lo posible, ser integrados en los progresos de salud más amplios.

En cuanto a la confidencialidad los empleadores deberían establecer un sistema para proteger el carácter confidencial de toda la información que le faciliten en lo que atañe a los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas.

Habría que comunicar a los trabajadores las excepciones a la confidencialidad que surgen a raíz de principios jurídicos y de ética profesional.

Los análisis toxicológicos para determinar el consumo de alcohol y de drogas en el ámbito del trabajo plantean problemas fundamentales de orden moral, ético y jurídico, de ahí que haya que decidir si es justo y apropiado realizarlos.

La estabilidad que ofrece un empleo es a menudo un factor importante para facilitar la superación de los problemas relacionados con el consumo del alcohol y de drogas. Por esta razón los copartícipes sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que tienen estos problemas.

Los trabajadores que quieran recibir tratamiento y rehabilitación para sus problemas relacionados con las drogas y el alcohol no deberían ser objeto de discriminación por parte del empleador y deberían gozar de la seguridad de empleo usual y de las oportunidades de traslado y ascenso profesional. Del mismo modo debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencias de problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación, en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar medidas disciplinarias que considere oportunas.

El empleador debería aplicar el principio de no discriminación en el empleo a los trabajadores que consumen o consumían alcohol y drogas.

Los mecanismos de identificación de consumo son variados pero se centran, la mayoría, en los efectos que produce en el desempeño laboral. La observación, los incidentes o incluso accidentes laborales, los despistes, la retirada de carnet de

conducir, o la propia ingesta de alcohol en las comidas o descansos en horario laboral. Se puede deducir que buena parte de los comportamientos son fácilmente observables. En los casos en los que hay un marco de actuación específico la identificación por parte de compañeros y supervisores puede estar más presente. Pero esta actuación debe constituir una garantía de protección de la persona afectada.

Generalmente la actuación de las empresas ante los casos detectados es optar por el despido como forma de solucionar el problema. Desde el punto de vista de la práctica particular de empresas, se observa la existencia de diferentes tipos de actuación: intervención paternalista y asistencial (sobre todo si se trata de un “buen trabajador”).

En cualquier caso, las empresas se enfrentan a diferentes problemas: la no disponibilidad de un puesto distinto para la persona afectada, el coste económico de contratar a otra en caso de baja. Son razones aludidas sobre todo por las pequeñas empresas, aunque son precisamente entre las pequeñas donde se pueden identificar un mayor número de prácticas asistenciales, en buena medida favorecidas por las relaciones sociales más estrechas.

Otras veces la situación es el intento de apelar al compromiso y la responsabilidad individual, aunque en la mayoría de las veces, resulta más voluntarioso que efectivo fuera de un marco de actuación. Lo cual termina generando impotencia.

En las empresas que tienen programas específicos, donde el problema es tratado como un problema de salud, que incluyen medidas y protocolos de actuación desde la identificación hasta la reincorporación tras la rehabilitación, el abordaje está más estructurado, permite un seguimiento mayor, e incluye medidas de prevención añadidas. Estos Programas de asistencia proporcionarán a las personas información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento especializado de atención a su problema de salud:

- Detección de casos y canalización de demandas.
- Evaluación de las demandas de actuación.
- Información y asesoramiento.
- Oferta de tratamiento.
- Derivación hacia los centros de tratamientos especializados.
- Seguimiento del proceso de tratamiento.
- Determinación del proceso de alta (planificar la reinserción laboral).

En sus políticas de Recursos Humanos

La acción social de la empresa es la dedicación de parte de sus recursos humanos, técnicos o financieros a proyectos de desarrollo de la sociedad, siempre gestionados con sentido empresarial. Las empresas con su enorme potencial de comunicación, pueden contribuir a la sensibilización de la sociedad sobre la necesidad de integración de los colectivos vulnerables, favoreciendo en sus políticas de selección de personal la inclusión de colectivos en riesgos de exclusión, en este caso personas en cuya trayectoria vital hayan habido problemas de adicción y se encuentran recuperados.

A través de esta perspectiva, la inserción laboral ha de abordarse sin abstraer a la persona de su medio social y sus redes relacionales. Se presenta como una oportunidad para las empresas para desarrollar su Responsabilidad Social Corporativa, a través de la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

En este sentido, para una empresa ejercer su Responsabilidad Social presenta importante ventajas y beneficios no sólo en la sociedad, sino también en la propia empresa.

En resumen, nos encontramos con un problema del que conocemos su existencia y valoramos su gravedad, pero los efectos que tiene sobre el entorno laboral y la ocurrencia de accidentes laborales no están cuantificados de un modo totalmente claro. Tampoco la detección de estas conductas resulta nada sencilla debido a lo que

puede suponer traspaso de derechos individuales. Por ello, la formación, la información y la facilitación de medios –siempre salvando la confidencialidad– se configuran como los únicos instrumentos para combatir un problema cuyos efectos son notorios pero ocultos. Se hace necesario actuar sobre el factor humano, sobre el trabajador de modo individual, aunque sea igualmente necesario replantear aspectos organizativos que estuvieran influyendo en el tenimiento de la conducta adictiva o hubieran estado presentes en su origen.

BIBLIOGRAFÍA

- Carta de las Naciones Unidas, “Constitución de la Organización Mundial de la Salud”, 22 de julio de 1946.
- Comisión de las comunidades europeas. (2001). “Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las empresas”. Comisión Europea, Bruselas.
- Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, órgano consultivo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Observatorio Español sobre Drogas (2011). “Encuesta 2007-2008 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España.”
- Organización Mundial de la Salud, (2010). “Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.” - “El Plan de Acción sobre Drogas 2013-2016.” Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- “Las drogas en el marco de la ley de prevención de riesgos Laborales”.
- Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. Javier González Caballero. Instituto Nacional de la Seguridad Social. 2012.
- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Libro Verde “Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas” (2001). Unión Europea.