

## El alcoholismo en el medio laboral

El alcoholismo es un problema frecuente en muchas sociedades y en particular en España, país gran productor de alcohol (fundamentalmente vino) que ostenta la mayor tasa de etanol ingerido por habitante, y donde además se puede constatar cómo dicha tasa va en aumento, habiéndose duplicado en los últimos 20 años, entre otras cosas por la incorporación de la mujer al colectivo de bebedores y por la edad tan temprana a la que se comienza a beber (cultura del botellón).

La edad en la que se produce una mayor ingesta de alcohol se sitúa entre los 25 y los 45 años, es decir en plena edad laboral. Se calcula que el 15 % de los trabajadores se encuentran entre los bebedores de alto riesgo, y que el 30 % bebe habitualmente por encima de lo aconsejado, por estas razones la repercusión del alcoholismo en el medio laboral es tan importante.

El alcohol sobre el propio trabajador ejerce una acción que podríamos denominar a dos niveles. En primer lugar, cuando se produce la ingesta excesiva, la acción del alcohol debe considerarse principalmente sobre el Sistema Nervioso Central. Así, ante una ingesta excesiva, sin llegar a la borrachera o etilismo agudo, la persona que ha ingerido alcohol en exceso sufre unas alteraciones neurológicas como:

- Retraso de la respuesta refleja
- Disminución de la coordinación motora
- Alteración en el cálculo de distancias
- Disminución del equilibrio ortostático

Al mismo tiempo en esta acción sobre el SNC se produce un estado de euforia que no solamente le impide darse cuenta de sus limitaciones actuales, sino que además le produce unas sensaciones que obran en sentido contrario, es decir, que le dan la impresión de una mayor coordinación, equilibrio, fuerza, etc. Como resultado de todo lo anterior, si el trabajador ocupa un puesto de trabajo con riesgo tales como manejo de máquinas en movimiento, riesgo de caídas a distinto nivel, riesgo de atrapamientos entre piezas de la maquinaria, etc., se produce un mayor número de accidentes, y esto afecta especialmente a sectores como la construcción, la industria siderometalúrgica y otras industrias básicas de alto riesgo.

En resumen, más del 30% de los accidentes mortales se dan en trabajadores que previamente han bebido en exceso.

En un segundo nivel las personas que sufren de etilismo crónico tienen afectado otros órganos, principalmente el hígado. La acción tóxica del etanol sobre el hígado se manifiesta como esteatosis hepática (hígado graso) que se sigue de cirrosis y en algunos casos de cáncer hepático. Aproximadamente el 95% de todas las cirrosis son de causa etílica, esta enfermedad irreversible y mortal es la responsable del 1,28 % de todos los fallecimientos ocurridos en España en el pasado año 2005.

Fallecidos por cirrosis en España el año 2005:

- Varones: 3524
- Hembras: 4965

Si son importantes las repercusiones sobre los trabajadores, también lo son sobre la empresa para la que trabajan, en dos aspectos fundamentales:

- Productividad
- Medio empresarial

La productividad en la empresa se ve afectada de forma importante, basta recordar que el número y duración de los periodos de baja laboral (ILT) de los trabajadores afectados por el problema del alcoholismo, es tres veces el de aquellos que no lo padecen. Habría que tener en cuenta también las repercusiones que sobre la productividad total tienen los accidentes de los trabajadores afectados, los costes indirectos de los mismos, las sustituciones, y todo lo que se relaciona con este problema.

Por otra parte el medio empresarial y la atmósfera sociolaboral sufren bastante con este problema. Enfrentamientos entre los trabajadores son habituales ante la presencia del etilismo crónico de algunos de ellos y este mal clima social vuelve a incidir de nuevo en el punto anterior.

¿Cómo podemos abordar desde la empresa este problema y cómo podemos ayudar a los trabajadores que los sufren?

Muchos empresarios argumentaran que éste es un problema personal del trabajador afectado y es éste el que ha de resolverlo. Sin embargo, vista la importancia que el problema tiene sobre la propia empresa, algunas han realizado y realizan una serie de actuaciones para ayudar a resolverlo.

Estas actuaciones han de ser consensuadas siempre entre la gerencia, los representantes sindicales y los interesados. Estos programas tienen como características principales:

- Participación de todos los agentes sociales implicados.

- Se aplicarán a todos los estamentos laborales (obreros, mandos intermedios, técnicos, etc.).

- Deben ser confidenciales en cuanto a los participantes.

- Integrados en la política de salud de la empresa .

- Puede ser conveniente al participación de recursos externos a la empresa.

- Deben ser capaces de tratar cada caso en particular de forma individualizada.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que estos programas de asistencia a los trabajadores, dentro de la empresa, deben contar entre otros, con los elementos siguientes:

- Utilización de material impreso (carteles, anuncios, etc.).

- Charlas y reuniones con personal especializado (interno o externo a la empresa).

- Coordinación con las autoridades sanitarias locales, por si es necesario derivar a algunos trabajadores para su asistencia.