

ESTUDIO NACIONAL ACERCA DE LA INCIDENCIA DEL CONSUMO DE  
ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (ATD) EN EL AMBITO LABORAL

Presidente de la Nación:  
DR. NESTOR KIRCHNER

Secretaría de Programación para la Prevención  
de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico:

Secretario de Estado:  
DR. JOSE RAMON GRANERO

Observatorio Argentino de Drogas:

Coordinación:  
LIC. NANCY BARRERA

Investigadores:  
LIC. MIRIAM GARCÍA  
LIC. HECTOR PAGANINI  
PROF. FABIÁN BERHÓ  
LIC. SILVIA MIORIN



**ESTUDIO NACIONAL ACERCA  
DE LA INCIDENCIA DEL CONSUMO DE  
ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (ATD)  
EN EL AMBITO LABORAL**

Septiembre 2005



# INDICE

<b>CONSIDERACIONES BÁSICAS</b>	<b>7</b>
<b>ESTRUCTURA DEL ESTUDIO</b>	<b>11</b>
Marco histórico – social y económico	15
Mercado de Trabajo	17
El Ámbito de lo Laboral / El Ámbito de lo Privado	19
La naturaleza compleja del Ámbito de lo Privado	20
Los límites del interés empresario	21
De “fuerza de trabajo” a “recursos humanos”: la ampliación de los intereses de la empresa	22
Estrategias empresarias para la articulación de ambos ámbitos	24
<b>PERCEPCIONES Y OPINIONES SOBRE EL CONSUMO DE ATD EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>27</b>
<b>EMPRESAS</b>	<b>28</b>
TABACO	28
<i>a.- el tabaco como “un tema de salud”</i>	28
<i>b.- el tabaco como un tema “de seguridad”</i>	29
<i>c.- Un tema “de imagen”</i>	30
Políticas: medidas y acciones. Generalidades	30
<i>a.- como “tema de salud”</i>	30
<i>b.- el consumo de tabaco como “cuestión de seguridad”</i>	32
<i>c.- el consumo de tabaco como “cuestión de imagen”</i>	34
ALCOHOL	37
<i>a.- el consumo de alcohol como un problema privado</i>	38
<i>b.- el consumo de alcohol es algo que compete, directamente, a la empresa</i>	42
Política predominante: “creación de conciencia/dejar el Alcohol afuera”	43
Política diferencial: “el alcohol está adentro”	48
DROGAS	51
<i>a.- “droga” significa “droga ilegal”</i>	51
<i>b.- es un “problema de la persona/una enfermedad”</i>	52
<b>SINDICATOS</b>	<b>55</b>
<b>OBRAS SOCIALES</b>	<b>57</b>
<b>REGISTRO DE LAS DIFERENCIAS: CASOS PARTICULARES</b>	<b>61</b>
La actividad Docente	61
Peones de Taxis	63
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>73</b>



Estudio nacional acerca de la incidencia del consumo  
de Alcohol, Tabaco y Drogas (ATD) en el ámbito laboral

---

1

# **CONSIDERACIONES BASICAS**

## **E**l presente Informe presenta los resultados del ESTUDIO NACIONAL ACERCA DE LA INCIDENCIA DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (ATD) EN EL ÁMBITO LABORAL.

La perspectiva metodológica desde la cual se planteó el estudio es básicamente de corte cualitativo por lo que las técnicas utilizadas han sido entrevistas en profundidad. El muestreo utilizado ha sido no probabilístico, de tipo intencional, ya que los informantes clave fueron seleccionados en virtud de su calificación en el ámbito de empresas, sindicatos y obras sociales.

El número total de entrevistas en profundidad fue de 59 informantes pertenecientes a empresas de tipo grandes, medianas y pequeñas, en los cinco conglomerados más importantes del país: Gran Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Mendoza y Tucumán; 11 entrevistas a informantes de obras sociales y finalmente 6 a representantes sindicales. Es importante destacar que en el caso de los sindicatos y las obras sociales, inconvenientes de tipo institucionales no permitieron lograr la cantidad de entrevistas con las que se preveía se saturarían las respectivas categorías.

Los objetivos planteados para el estudio fueron indagar y obtener información respecto de:

➤ **Percepciones**, sobre el consumo de ATD de los distintos actores (empresarios, obras sociales y sindicatos) involucrados en la relación laboral o en el mercado de trabajo

➤ **Percepciones** acerca de **condiciones laborales** que facilitan, condicionan o promueven el consumo de ATD

➤ **Políticas de prevención** por parte de los actores, el desarrollo al momento actual y la evaluación acerca de los resultados obtenidos.

En función de estos objetivos está previsto:

➤ Producir información que contribuya al desarrollo del Observatorio Argentino de Drogas.

➤ Obtener información que contribuya al diseño de instrumentos de registración de tipo cuantitativa respecto de esta problemática

Según el Estudio Nacional sobre consumo de sustancias psicoactivas en la Población de 2004<sup>1</sup>, la población entre 16 a 65 años tiene una prevalencia



de consumo en el último año de alcohol de 72,6, alrededor del 2% dijo haber consumido marihuana y un porcentaje similar declaró consumo de sedantes sin prescripción médica. En cuanto al consumo de Tabaco, la prevalencia del consumo alcanzó el 37.1 %. Si se considera que este grupo etéreo contiene a la Población Económicamente Activa (PEA), podemos suponer que los consumos declarados en algunos casos se relacionan, de manera directa o indirecta, en la mayoría de los casos con prácticas laborales de diverso orden.

El presente Estudio constituye, un abordaje cualitativo de la problemática del consumo de ATD y sus efectos en el Ámbito Laboral con el objeto de producir los conocimientos necesarios para elaborar un Instrumento de Indagación Cuantitativa para ser aplicado en el universo conformado por los trabajadores.

Otro motivo que justifica la elección de una estrategia cualitativa de investigación es el déficit de investigaciones que aborden la relación entre las percepciones acerca del consumo y el desempeño de los consumidores en sus ámbitos laborales.

Si bien las investigaciones en el campo de la salud atribuyen al consumo de ATD deterioros en el rendimiento, algunas representaciones imaginarias colectivas (a ser indagadas también por este Estudio) intentan comprender, justificar o explicar dicho consumo como una condición “para poder desempeñarse con eficacia en una determinada tarea” (por ejemplo, una tarea que implica mucho tiempo de espera, períodos de inactividad prolongados, etc.). En este marco de tensiones entre conceptos y prejuicios referidos al deterioro o a la optimización en el rendimiento del trabajador, se ubican hoy las decisiones de los empresarios, las acciones del Estado y de las Organizaciones de la Sociedad Civil en materia de diseño de políticas de prevención y/o de asistencia■



Estudio nacional acerca de la incidencia del consumo  
de Alcohol, Tabaco y Drogas (ATD) en el ámbito laboral

---

2

# **ESTRUCTURA DEL ESTUDIO**

**E**l diseño de este estudio prevé la presentación de dos marcos contextuales básicos que se refieren a: aspectos de tipo histórico, social y económico que atraviesan la situación actual del mundo laboral y por otro lado, un marco conceptual de referencia a distintos ámbitos que surgen con nitidez de la lectura de las entrevistas: “lo privado”, “lo público” y “lo laboral”.

Seguidamente se dedicarán sucesivos capítulos para hacer referencia a Tabaco, Alcohol y Drogas como capítulos; allí se analizan las percepciones halladas en el material relevado (entrevistas) en torno al consumo de sustancias psicoactivas por parte de los trabajadores, las políticas de prevención de los distintos actores sociales involucrados en el ámbito laboral y las condiciones laborales que facilitan, condicionan o promueven el consumo.

Finalmente en el apartado de Conclusiones, se presentarán los aspectos de mayor relevancia que han surgido de la realización del estudio.

El fenómeno del consumo de sustancias psicoactivas se define desde las posturas teóricas de los especialistas, como una **problemática social compleja**. A partir de los cambios acaecidos durante las últimas décadas, en la Argentina y en el mundo respecto de las estructuras sociales, económicas y culturales es necesario visualizar estas problemáticas en todas sus dimensiones.

Si bien el **consumo** está considerado por la OMS como un trastorno de la conducta y del comportamiento, no es únicamente un problema de salud y de sustancias sino que se convierte en un problema social.

Considerar todas sus dimensiones implica reconocer la intervención de diferentes condicionantes: económicos, políticos, culturales y psico-sociales. Lo económico está relacionado con las estructuras económicas de un país, los niveles de NBI, etc.. Lo político está relacionado con las políticas desarrolladas en torno a la prevención, y atención de la problemática, lo psico-social remite por un lado a las características individuales y por otro, a las principales estructuras sociales: la familia, la escuela, dispositivos que contienen o no a sus poblaciones y el condicionante cultural está relacionado con las creencias que circulan en una población en torno al consumo de drogas.

El concepto se ha operativizado como “consumo de sustancias psicoactivas” y no como “adicciones o drogodependencia”. Se utiliza el término consumo porque involucra desde el uso ocasional o experimental, pasando por el abuso hasta llegar a la dependencia. La adicción (dependencia) es sólo una parte de la problemática.

Las sustancias psicoactivas son drogas, las drogas son todas las sustancias que introducidas en el organismo provocan una modificación de

su natural funcionamiento. Se consideran sustancias psicoactivas tanto a las sustancias “legales” como lo son el alcohol y el tabaco; como a las “ilegales” marihuana, cocaína, heroína, ácido lisérgico, entre otras.

## Ver o no Ver

Los intereses particulares de los actores sociales y las diferentes correlaciones de fuerza entre los mismos, determinan áreas de visibilidad o invisibilidad para los fenómenos, que pueden caracterizarse de distintas manera a partir de considerar su existencia o no.

Así, la temática del consumo de ATD y sus efectos en el ámbito laboral (y viceversa), concebida *in abstracto*, como una cuestión en sí misma de gran importancia, puede ser abordada desde distintos puntos de vista o no ser en absoluto tenida en cuenta, de acuerdo a la situación de cada uno de los participantes de la situación laboral.

En la medida en que comienza a aparecer bajo la forma de un observable propio de la actividad empresarial, y se traduzca en pérdidas de días de trabajo, bajas en la productividad, etc. es posible que el consumo de ATD, se convierta en un tema que merezca la atención de las **empresas**.

- Si consideran que se trata de un problema que pertenece al ámbito de la vida privada de un individuo que es miembro de su personal, la empresa puede decidir que no tiene responsabilidad alguna sobre el mismo, limitando su accionar a la toma de alguna medida en función del observable: sancionando al trabajador por sus ausencias, por sus tardanzas, o por bajas en el desempeño en su puesto de trabajo, etc.
- La empresa puede considerar “que uno de los factores clave para el éxito empresarial es la calidad del equipo humano con el que cuenta” y decide actuar en el sentido de “valorar y cuidar a su gente...” o sea, si incluye dentro de su capital a las personas que conforman su planta, es decir, toma en su sentido literal la expresión “recurso humano”, las decisiones a tomar serán otras. Puede ser que estas acciones tomen la forma de actividades que promuevan los “factores de protección” frente al consumo de ATD: actividades recreativas que incluyan a las familias de los trabajadores, actividades de promoción de la salud en general, etc.
- La empresa puede aplicar, como norma, los exámenes sobre consumo de ATD a los aspirantes a un puesto en la misma, o periódicamente a los miembros de su planta de personal y decidir, en función de los resultados, los ingresos de personal, las promociones o los despidos, y esto forma parte explícita de las políticas de la empresa en la materia.

Desde la posición del **trabajador**, la situación del consumo de ATD puede ser vista de una manera muy distinta.

- Puede tratarse de un trabajador que debe pasar mucho tiempo sin realizar otra actividad que vigilar que nada suceda, y que en ese tiempo continuo e indistinto el fumar un cigarrillo imponga alguna suerte de corte que haga mas tolerable el paso del tiempo tedioso propio de la inactividad forzada. Ese trabajador, ante nuestra indagación ¿percibe de alguna manera la existencia de una relación entre su hábito de fumar y las características de su tarea? Al momento de evaluar su relación con la empresa ¿considerará que se le permita fumar como una “libertad” que la empresa le brinda en su horario de trabajo o lo verá bajo la especie de un trueque por el cual la empresa busca compensarlo por la imposición dolorosa del tedio que la índole de su tarea implica?
  
- Bajo éste mismo signo del “intercambio compensatorio” podría inscribirse el caso de un Gerente que considera que tiene el derecho, en función de la apreciación que la empresa hace de sus habilidades y conocimientos, de tener la posibilidad de tomarse un vasito de whisky al finalizar su labor diaria, o de recurrir a otro tipo de estímulo, bajo la forma del consumo de cocaína o de anfetaminas, cuando se siente superado por las demandas y exigencias, de las tareas a las que su labor lo somete.
  
- Un trabajador de la salud que se encuentra expuesto a diario a situaciones en las que se presenta de manera desnuda los extremos del sufrimiento humano. ¿Con qué mecanismos y herramientas, propios o institucionales, cuenta para procesar los efectos de dicha exposición?

Ante las *Obras Sociales Sindicales* se presentan, de manera directa o indirecta, todas las demandas de atención de salud de los trabajadores, en tanto son las instituciones encargadas de atenderlas y de procesarlas. Cabe preguntarse entonces: Desde su ubicación, ¿qué horizonte de visibilidad tienen para determinar, dentro del conjunto de las consultas que atienden, cuáles corresponden a problemáticas relacionadas con el consumo de ATD?, o sea, ¿bajo qué formas, abiertas o encubiertas, se presenta la consulta por dicha problemática? Teniendo en cuenta la existencia de ciertas patologías que se asocian a determinadas tareas, o a las condiciones en que las mismas se realizan (las llamadas “enfermedades profesionales”), ¿cuentan las Obras Sociales con instrumentos adecuados para la captación de dicha problemática? ¿Consideran que deberían tenerlos o no?

Por otra parte, y en tanto se ocupan de la salud de los trabajadores ¿realizan tareas de Prevención Primaria sobre el tema? Estos son algunos de los interrogantes que se abren en cuanto ubicamos nuestra perspectiva del lado de las Obras Sociales, las que constituyen uno de los actores sociales privilegiados en nuestra indagación.

Los *representantes sindicales* de los trabajadores, en su papel de nexo entre los trabajadores y las empresas, también se hallan en una situación de privilegio, puesto que ellos conocen, por haberla realizado, la tarea *desde adentro*, no sólo en cuanto en qué consiste, sino también, *bajo qué condiciones se realiza*.

Ellos son también, los que reciben las demandas de los trabajadores en cuanto a la defensa de sus derechos, los que no se agotan en la reivindicación salarial, sino también, y muy especialmente, en cuanto a las condiciones bajo las cuales han de desempeñarse las tareas.

Por otra parte, las *condiciones de trabajo*, no están establecidas de una vez y para siempre para el trabajador desde el momento mismo en que se incorpora a la actividad, sino que pueden ir variando de acuerdo a cuestiones que escapan a las determinaciones del trabajador, e inclusive, en muchos casos, a las empresas entendidas en su singularidad, pero que pueden ser *a posteriori* materia de negociación o de conflicto entre trabajadores y empresas, o entre Sindicatos y Cámaras Empresarias, por ejemplo.

## Marco histórico– social y económico

Nuestra sociedad viene padeciendo un deterioro en la calidad de vida y está sumergida en una crisis de valores que inevitablemente alteran las reglas de convivencia. En la década del '90 se instaló la idea de prescindir de un Estado que según los referentes políticos de aquel entonces, era un Estado torpe, deficiente y demasiado intrusivo para la vida de los ciudadanos. Privatizar resultó ser la herramienta que terminaría con la "corrupción" y la inoperancia.

Entre los procesos de democratización y modernización del Estado, nuestra Sociedad transita los andariveles de la complejidad social tratando de encarar los desafíos que obligan al desarrollo de una economía sustentable, la búsqueda de una ciencia aplicada al crecimiento, la generación de empleo, y los nuevos paradigmas que emergen de la necesidad colectiva hacia una mejor calidad de vida, entre otros.

El modelo de economía neoliberal a ultranza que imperó en los últimos tiempos rompió con los límites de lo estrictamente "económico" implicándose en la generación de una "sociedad de mercado" en donde la racionalidad condiciona las normas, actitudes y expectativas de la gente. Es decir, el mercado no sólo regula las relaciones económicas, sino que atraviesa profundamente todas las relaciones sociales. La conducta se estructura preponderantemente conforme al intercambio mercantil y al cálculo utilitarista de costo-beneficio.

Esta ofensiva neoliberal es acompañada en lo social por las nuevas tendencias que plantea la posmodernidad, con su consabida crisis de valores, de representatividad y un exacerbado modelo de sociedad de consumo, donde la emulación y la posesión se vuelven los principales emblemas identificatorios.

En este contexto se formula ilusoriamente que, son los propios actores los responsables de sus éxitos o fracasos; transformándose esto en una carga ficticia, dado que el sistema no es funcional, en ningún caso, para el trabajador típico de las condiciones necesarias para la consecución de tales objetivos.

Este escenario permite a algunos pocos acceder a la tan preciada “libertad de mercado”, pero condena a una gran mayoría a la marginalidad, y por otra parte a sostener la errónea convicción de que su fracaso es producto de su propia incapacidad para competir, para acceder a mejores y mayores logros. Este paradigma no sólo erosiona a los individuos excluyéndolos del sistema, sino que afecta a todo el entramado social, ya que se termina naturalizando una clara situación de desigualdad.

La circunstancia fundamental es la incertidumbre que comienza a regir las situaciones individuales y que enfrenta a las personas a la angustia de tener que decidir sin conocer el futuro, los lineamientos de un proyecto claro, y frente a la ausencia de mecanismos de una contención social efectiva.

Predomina un «individualismo negativo» en un doble sentido, el individuo recela de la acción colectiva al mismo tiempo que se siente aislado y excluido del manto protector de la acción de conjunto.

La asimetría que se generó a partir de la aplicación de los programas enmarcados en la lógica neoliberal dio como resultado, entre otros indicadores: la propagación de la pobreza estructural, el desempleo a índices intolerables, deterioros en la salud de los individuos, precarización laboral, aumento de la mortalidad infantil, aumento de los índices delictivos, pérdida en las posibilidades de negociación de los sindicatos, y desaparición de los derechos laborales, entre otros.

Resultantes de este esquema son la desigualdad social y los desequilibrios territoriales. Estas formas de exclusión no son sino el aspecto más visible de una tendencia generalizada a la disgregación social. Basta recordar la informalización de la economía (trueque, bonos, etc.) y, en particular del empleo, la pérdida de principios universalistas y de representaciones sociales que con anterioridad servían de anclaje a las identidades colectivas, la erosión de los lazos familiares; todo ello indica la enorme precariedad de la vida social.

En la medida en que el proceso de modernización incrementa la diferenciación social y funcional, aumenta la precariedad de las posiciones adquiridas. La diferenciación y la consiguiente incertidumbre pueden alcanzar un nivel crítico cuando las aceleradas transformaciones sociales se entremezclan con situaciones de crisis o de trastorno generalizado en el ámbito económico. Cuando la violencia urbana, la corrupción impune, la precarización del empleo son la experiencia cotidiana de la gente, entonces los efectos centrífugos de la modernización ya no logran ser contrarrestados por la tolerancia, la empatía, la honestidad y otras normas de trato sociales.

Sin tales normas de reconocimiento y compromiso, la igualdad jurídica y la igualdad ciudadana pierden validez práctica y el mismo orden democrático termina erosionado.



Aunque no es el objetivo del Estudio referir a información estadística, basta una simple mirada para ayudar a la conceptualización del ámbito laboral que se está abordando. Desde 2003 se observa un marcado cambio de tendencia en las principales variables de la economía: actividad económica, actividad industrial, empleo y desempleo, etc. Es particularmente importante señalar que, aún en el marco de los cambios señalados, el estudio debe ser leído, para una mejor comprensión de la dimensión de la problemática, desde un punto de vista histórico, es decir como una consecuencia de diversas políticas económicas y sociales.

## Mercado de Trabajo

Acorde con los fundamentos antes mencionados, la política en materia de mercado de trabajo centró sus objetivos en la liberalización de las normas que protegían a los trabajadores en relación a la estabilidad en el empleo.

Llegó a prevalecer entonces, una visión que vinculaba la contracción del empleo a la rigidez de los marcos regulatorios laborales y, secundariamente, a razones de orden macroeconómico. Estos marcos eran los que supuestamente impedían, o dificultaban al menos, que el crecimiento que venía experimentando la economía argentina se tradujera en generación de puestos de trabajo. A su vez, producto de la fuerte expansión de la proporción de asalariados no registrados, (que a principios de los noventa superaban el 30% del total de los asalariados) se alegaba que las relaciones laborales se estaban flexibilizando de hecho. Esto favorecía las acciones a favor de eliminar las rigideces de las relaciones contractuales.

El argumento que se exhibía para explicar el elevado empleo en negro y el incremento del desempleo se sostenía en el alto costo laboral que implicaban los aportes patronales para financiar el sistema de seguridad social en los contratos por tiempo indeterminado. (Iñiguez, 1997).

Así, en las bases de los intentos de reestructuración, se ponía como uno de los más fuertes obstáculos a la rigidez de los marcos regulatorios que planteaban trabas al uso de la fuerza de trabajo, en función de las restricciones provenientes de las leyes y reglamentos laborales (Testa y Figari, 1997). Estos marcos – siempre según esta visión – debían ser más flexibles, para que las contrataciones y desvinculaciones de personal fueran más “ágiles” y no implicaran tantos riesgos a los empleadores (como los que implicaba el principio de indeterminación del período de relación laboral propio de los contratos “efectivos”).

Se suponía que la flexibilización laboral -que consistió en un conjunto de medidas y modificaciones legislativas cuyo objetivo explícito era modernizar las relaciones laborales facilitando a las empresas el manejo del personal- contribuiría a aumentar la demanda de trabajadores ya que las empresas no tendrían la obligación de agregarlos en forma permanente a la nómina salarial y, a su vez, las

empresas contarían con mecanismos ágiles para reducir el personal, en caso de caída de las ventas, evitando altos costos de indemnización.

En la línea de lo planteado, es importante destacar que la flexibilización laboral, avalada y legitimada desde la estructura jurídica institucional de nuestro país es la promotora de situaciones de precariedad laboral, que se transparentan en las modalidades contractuales exentas de aportes patronales, de seguridad social, y de posibles indemnizaciones por despido.

Es necesario precisar que la flexibilización laboral, reviste también una dimensión de carácter interno a las empresas. Esta dimensión estaba dirigida a adaptar a los trabajadores a la variación y a la diversidad en las tareas, es decir al cambio de oficio o rol ocupacional con el objetivo de lograr mayor eficiencia y productividad. Para ello se buscaba incidir sobre las restricciones al uso del tiempo (duración de la jornada, descanso semanal, vacaciones y feriados) y la organización del proceso de trabajo hacia el interior de la firma (estos aspectos estaban hasta entonces fuertemente regulados a través de los convenios colectivos de trabajo).

Asimismo, los cambios tecnológicos operados conjuntamente con las nuevas técnicas de gestión del proceso productivo colaboraron en la pérdida de competencias laborales en vastos sectores de la población. Lo que se tradujo también en una reorientación del mercado de trabajo. Esto es la creación de puestos de trabajo orientados a personas jóvenes y /o con mayor nivel educativo<sup>1</sup>.

Para finalizar, es importante mencionar que las Modalidades Promovidas de Contratación (es decir, las que importaban descuentos a los empleadores) fueron derogadas en octubre de 1998.

A pesar de haber sido promulgadas con el objetivo explícito de aumentar los niveles de empleo registrados y reducir la desocupación, las leyes de flexibilización no cumplieron con estos objetivos; el desempleo llegó a niveles jamás conocidos en el mercado de trabajo argentino.

Al analizar la problemática del desempleo en la Argentina se observa que el mismo no se caracteriza por ser un fenómeno de larga duración<sup>2</sup> (a la europea). Por el contrario, la corta duración de los períodos de desocupación combinada con actividades intermitentes precarias, pone de relieve la vinculación existente entre desempleo y precariedad laboral que deviene en bajos salarios y en aumento de la pobreza. En esta dinámica, el desempleo constituye un momento particular recurrente de la vida laboral de las personas activas que se alterna con breves períodos de

1 - Catalano, A., Avolio de Cols, S., Sladogna, M. (2004) "Diseño curricular basado en normas de competencia laboral". Argentina. BID – FOMIN.

2 - Ver "Diagnostico del Desempleo" (SSPTyEL – Ministerio DE Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

inserción en empleos precarios o de subsistencia. Empleos que, por otra parte, no constituyen fuentes de recalificación o recomposición de las competencias laborales requeridas por el mercado.

En este sentido, los cambios estructurales producidos en la economía, específicamente en el mercado de trabajo, producto de las políticas adoptadas en esos años, empeoraron la situación ocupacional y social del país, y finalmente desembocaron en la crisis de diciembre de 2001.

Además, la grave crisis ocupacional y el aumento constante de la pobreza y la indigencia llevaron a la instrumentación en el 2002 del Programa Jefes/as e Hogar Desocupados, que llegó a tener a 2 millones de beneficiarios. Programa sin comparación histórica que tenía por objeto mitigar los efectos de la desocupación y la pobreza.

Ciertamente no resultaría justo hacer referencia solamente a los últimos 10 años de nuestro país, pero servirá para tomar un punto de partida, un recorte. En síntesis una provocación para encarar un desafío descriptivo, comprensivo y crítico de los problemas sociales que se evidencian como emergentes en la actualidad cotidiana.

## El Ámbito de lo Laboral/ El Ámbito de lo Privado

La realidad puede fragmentarse a partir de la presencia de diversos campos, que cobran identidad y relevancia simbólica a partir de la hermenéutica que se les aplique.

Así, cualquier temática, como por ejemplo la del consumo de ATD y sus efectos en el ámbito laboral, y viceversa, concebida *in abstracto* puede aparecer como una cuestión en sí misma de gran importancia que puede ser abordada por los partícipes comprometidos en ese campo desde distintos puntos de vista o no ser en absoluto tenida en cuenta, de acuerdo a la situación de cada uno de los participantes de la situación laboral.

Entre los diversos y heterogéneos campos de interés y pertinencia hay un conjunto de ellos, que las más de las veces tienen entre sí una relación de complementariedad que puede devenir en contraposición y competencia: el ámbito de lo público, el ámbito laboral y el ámbito de lo privado. Definimos como el ámbito de “lo público” aquella parcela de tiempo vital de cada persona en la cual tienen derecho a participar las instituciones del Estado, el ámbito laboral aquella porción de tiempo que la persona enajena en función de un pago o retribución, y el ámbito privado como el que resta después de efectuadas ambas particiones y en las que los participantes de los otros ámbitos señalados no tienen, de hecho ni de derecho, ninguna participación o competencia.

Esta particular partición entre “lo laboral” y “lo privado” tuvo un inicio al momento en que el taller doméstico, en el que no sólo se trabajaba, sino que también se aprendía el oficio y se vivía, fue reemplazado por la fábrica, como

lugar de producción de bienes y el hogar se constituyó como el ámbito para la reproducción de la fuerza de trabajo, funcionando las escuelas y otras instituciones similares como instancias articuladoras entre ambos.

Se tomará en consideración exclusivamente lo referido a las relaciones entre el ámbito de lo laboral y el ámbito de lo privado, dejando de lado lo que se refiere al de lo público.

Los campos delimitados por las esferas de interés antes descriptas no existen en sí y de por sí, sino que deben entenderse como formando una estructura y guardando entre sí complejas relaciones de interdependencia.

Así, en relación con el ámbito de lo laboral, el ámbito de lo privado debe ser entendido como portadora de una doble naturaleza:

- Por un lado, abarca todo aquello de la persona que resulte ser trascendente para con su caracterización como trabajador: en ese sentido, será un ámbito que la persona buscará activamente proteger y preservar de toda intervención que considere ajena, o al menos, condicionará las intervenciones de acuerdo a sus intereses o posibilidades: “es problema mío” puede responder el trabajador ante lo que considere una intromisión injustificada de algún actor en dicho ámbito: y significa precisamente que no se trata en absoluto de un problema, o al menos, no de un problema que le interese al interpelador.

- Inversamente, para la empresa, el ámbito de “lo privado”, de “lo personal”, amén de su carácter ajeno a su competencia por definición, podrá constituirse como un tiempo y un espacio muy útil en tanto le permita depositar allí todo aquello de indeseable, de incontrolable, en el sentido de todo aquello que queda por fuera de su ámbito de interés, de intervención y de control, pero también de aquello que no se desea ni interesa controlar.

En cuanto a los alcances de “lo privado”, se lo puede considerar como desarrollándose en dos dimensiones: una temporal y otra espacial, representados básicamente por el “tiempo libre” y por el “hogar”, respectivamente.

- Dentro de la dimensión temporal, algo que es por definición ajeno a la intervención empresaria es lo que pertenece al pasado: lo que la persona era o hizo en y con su vida antes de comenzar su relación laboral con la empresa de que se trate. A ese pasado puede intentar relevárselo, aunque sólo indirectamente, mediante exámenes preocupacionales que busquen rastrear en la actualidad concreta del cuerpo del trabajador las huellas, los rastros, las marcas de sus actividades pasadas y también su trascendencia a la actualidad. Por detrás de esto aparece el terreno indiferenciado de las responsabilidades públicas: el “Estado”, la “sociedad”, el “todos”, la “situación actual”, etc.

## **La naturaleza compleja del Ámbito de lo Privado**

- El presente de la dimensión temporal también entra en el rango de competencia de la empresa de manera indirecta: si bien debe limitar su interés a lo que se hace en el horario de trabajo, cualquier actividad realizada fuera de ese horario comienza a interesar al empleador en la medida en que produzca alteraciones en esa mercancía por la que se paga: la fuerza de trabajo durante el lapso de tiempo enajenado, bajo la forma de tardanzas, ausencias, bajas en el rendimiento laboral, etc.

- El futuro, como es de esperarse, está signado por la incertidumbre, a la que ambas partes, trabajador y empleador, intentan acotar y dotar de cierto grado de certidumbre a partir del establecimiento de un contrato implícito o explícito. En él se han de detallar los términos del intercambio a realizar mientras dure la relación laboral, la duración de dicha relación (hay que tener en cuenta que la indefinición de la duración es también una forma de establecerla), las condiciones en las cuales la relación ha de mantenerse y las razones para cesar la misma.

Hay que entender que la enajenación de una determinada parcela del tiempo privado de trabajador, día tras día, hora tras hora, para convertirla en tiempo de trabajo es un proceso continuo, y no dado de una vez y para siempre, aunque la principal decisión se haya tomado al momento mismo de iniciar la relación laboral: de ahí se sigue la pertinencia de ubicar como de interés para la empresa la dimensión “futuro” del tiempo privado.

## Los límites del interés empresario

Clásicamente, lo relativo al hogar, lo doméstico se instituyó como el lugar donde se lleva a cabo la reproducción de la fuerza de trabajo: lo que en ese lugar suceda, será privativo de la voluntad de la persona. A lo sumo, habrá otras instituciones de la sociedad civil que se harán cargo, de manera más o menos exitosa, del intento de que se ocupe con actividades “útiles y beneficiosas” el tiempo libre. El sentido de lo “útil y beneficioso” estará dado para esas actividades en la medida en que sean capaces de promover mejoras en la salud de la persona, o en generar mejoras en su “calidad de vida”, a la vez que sean capaces de cumplir un papel protector frente a actividades que puedan resultar dañinas o perjudiciales: prácticas deportivas, actividades recreativas, etc. participan clásicamente de estas categorías.

Distintos son los métodos que utilizan las empresas para realizar la evaluación del efecto (supuesto) que las actividades fuera del horario y del ámbito laboral tienen, varían de acuerdo a sus posibilidades, pero el elemento común es su escasa sutileza al momento de registrar variaciones: esas se miden en unidades temporales amplias (por lo general días) y registran sólo dos estados: presente y ausente.

La indagación acerca de las causas ante el registro de ausencia del trabajador puede, derivarse a una simple instancia de justificación médica, o no hacer indagación alguna al respecto considerándoselas propias o “típicas” de la actividad de que se trate. Las ausencias, es decir, esa porción de tiempo

enajenado que no es entregado en tiempo y forma a la otra parte del contrato laboral, conllevan, por lo general, pérdidas monetarias para el trabajador, las que buscan no tanto compensar al empleador por el insumo que no ha recibido, sino disuadir al trabajador de no incurrir en esas faltas: así, mas allá del descuento del día en el caso de ausencias injustificadas y las sanciones que pueden derivarse de su reiteración, las ausencias justificadas también acarrearán pérdidas monetarias como la pérdida de premios, de presentismo, etc.

Este modelo comienza a presentar problemas y a mostrarse insuficiente cuando lo que la empresa requiere de sus trabajadores supera el límite de la mera fuerza de trabajo durante el tiempo de trabajo y se comienza a pensar en el trabajador en términos de “recurso humano”.

Las empresas deben comenzar a interesarse en y ocuparse de *cuidar*, no sólo de la verificación formal y administrativa del cumplimiento de un horario o de una cuota de producción, o la existencia en el trabajador de la capacidad requerida para la tarea que se le demanda. También se verifica un plus de interés por parte de la empresa, que extiende su ámbito de pertinencia y comienza a ocuparse de “la calidad de vida” de su recurso humano: o sea, no solamente lo que ocurre en el lapso de tiempo enajenado que transcurre en el local de la empresa o en el cumplimiento de la función que la empresa le encomienda lo que le interesa, sino que su interés se amplía hasta intentar abarcar lo que sucede también en el “tiempo libre”.

Pero, ¿qué elementos están implicados en esa operación de pasaje de interés por la “fuerza de trabajo” al “cuidado del recurso humano”? ¿Se trata de un paso más hacia un mayor reconocimiento, integrador y respetuoso de esa totalidad compleja y contradictoria que es el ser humano?, ¿se trata simplemente de un nuevo nombre, más cercano a lo “políticamente correcto” para la apropiación de la fuerza de trabajo por parte del capital?, o ¿se trata de un nuevo nombre para una forma también nueva, más amplia y diferente en su naturaleza y sus alcances que tiende a tomar en la actualidad la realización de dicho proceso?

De lo que se trata, probablemente, es que los intereses de las empresas para con sus trabajadores han cambiado, por lo que la mirada que dirige sobre ellos también ha cambiado, la naturaleza del trabajador es percibida de manera distinta; en ese sentido sí se observa una apreciación más integral de las cualidades y capacidades del trabajador, entrando en el círculo de interés algunas que tradicionalmente no eran tenidas en cuenta, o si lo eran, lo eran de manera secundaria y ocasional.

Para la visión empresaria tradicional, al no estar directamente relacionadas con la tarea a realizar no interesaban, pero en la actualidad son tomadas como partes pertinentes y necesarias en el diseño del perfil del puesto a cubrir. Esto se traduce en la apertura de un abanico de exigencias hacia los trabajadores postulantes para cubrir un puesto, y una redefinición de las capacidades y de la posición laboral, con mayor incertidumbre e inestabilidad para los trabajadores

**De “fuerza de trabajo” a “recursos humanos”: la ampliación de los intereses de la empresa**

que ya están cubriendo dichos puestos. Se comienza a exigir por parte de los trabajadores un interés más profundo, más integral, mayor conocimiento y compromiso para con los intereses de la empresa, y a la vez disposición a brindar ese plus de capacidades que no eran tenidas en cuenta pero que ahora han devenido pertinentes y exigibles.

La intervención de la empresa en ese ámbito, en ese espacio a conquistar o al menos, a hacer funcionar más en consonancia para con sus intereses, tomará distintas formas, indirectas algunas bajo la forma de sugerencias, cursos, etc. Y directas otras tales como políticas o lineamientos establecidos por la empresa.

Se exigirá que los empleados conozcan y compartan los objetivos de la empresa y los modos adecuados de conseguirlos, su "misión" como se ha dado en llamar; que sean capaces de interesarse lo suficiente como para poder proponer mejoras sobre los mismos; que estén constantemente "motivados" para el cumplimiento de su tarea, o sea, que no sean sólo competentes para su labor, sino que busquen ser lo mejor posible dentro de ella, etc. Todos estos conceptos, la mayoría de ellos vagos y difusos, remiten sin embargo de manera muy clara a ese "plus" de exigencia empresaria que busca instalar dentro de cada empleado una suerte de instancia que releve de la tarea de controlar, monitorear y vigilar al personal de la empresa tradicionalmente encargado de dicha función, a la vez que "naturalizar" la ampliación de las capacidades exigidas para cubrir un puesto.

Parece ser entonces que el imperativo que debería regir las relaciones entre las empresas y sus empleados sea "no sólo quiero que me obedezcas, sino que lo hagas porque me quieres, porque ahora también quiero que me quieras", y dado que estamos hablando dentro del marco de la lógica del lucro y de la obtención del máximo beneficio posible, es obvio que se trata de un amor interesado, por lo cual, en definitiva, a la cuestión hay que plantearla en términos de intercambio.

Así, la empresa puede brindar un espacio para que sus empleados hagan ejercicios físicos, incluyéndolo en sus políticas para la promoción de la salud de sus trabajadores: en la medida en que haya obtenido una evaluación acerca de que existe una relación inversamente proporcional entre días de trabajo perdidos por razones de salud y la práctica sistemática de ejercicios físicos; o permitir que se retiren antes un día por semana, por ejemplo, los viernes, mientras compensen las horas en otros días de la semana, puesto que el viernes por la tarde es el día con menor productividad de la semana. O más aún, que trabajen directamente desde sus casas si así lo desean y las características de la tarea lo permiten, o sea llevarse el trabajo a casa, no sólo en el sentido del mero cambio de ámbito espacial de la tarea a realizar sino el instaurar directamente el arribo de lo laboral al hogar.

Toda vez que el trabajador perciba como una ventaja lo que obtiene en este intercambio, funcionará como compensación de esos "otros" insumos que le serán exigidos, esos del todo distintos que la mera fuerza de trabajo durante el lapso de tiempo ocupado que se requería antes: llegando a extremos, por ejemplo, en el caso de los choferes de automóviles de alquiler que son obligados, precisamente, a alquilar su medio de trabajo, pero que consideran que la "libertad"

con la que pueden realizar su labor puede ser suficiente como para compensar la absoluta desprotección y precariedad en la que deben trabajar.

De este modo, el tiempo y el espacio de lo privado tendrá con respecto a lo laboral ya no una relación de contraposición, competencia y mutua exclusión, sino que se entremezclarán de una nueva forma, los límites entre ambos no sólo serán difusos, puesto que así suelen serlo cuando hay un conflicto que los pone en discusión, sino que habrá superposiciones, interposiciones y una comunicación más fluida y compleja que la que antes había entre los ámbitos diferenciados “del trabajo” y “del hogar”.

No se abre aquí juicio acerca de la legitimidad de que una empresa dentro del sistema capitalista tome decisiones en función del acrecentamiento de sus ganancias, sino de no perder de vista que, por mucho que puedan cambiar ciertas cuestiones referidas a las relaciones empresa/trabajador, hay otras, más profundas y fundamentales, que no cambian.

Como un ejemplo notorio de estas estrategias particulares de apropiación, existe el caso de una empresa multinacional gastronómica (a la que se hará referencia más tarde, en relación con el modo en que trata el tema del consumo del cigarrillo como una “cuestión de imagen”) dirigida fundamentalmente a un público de nivel medio o alto que pareciera que ha desarrollado una estrategia para evitar casi cualquier contradicción entre el tiempo privado y esa porción de tiempo enajenado que es el tiempo laboral: la empresa invierte la relación entre ambos, o sea, el “tiempo libre” no se define como el que resulta de restar del tiempo vital total el tiempo laboral, sino que a partir de la disponibilidad temporal del aspirante a un puesto se define la duración el tiempo laboral. Con ello consiguen evitar la fuente de conflictividad por excelencia: la competencia entre los intereses propios de ambos tiempos, es decir, el tiempo concreto y material, el interés, la atención que se le ha de dedicar a cada uno de ellos.

Brindan, entonces, un conjunto de opciones a sus trabajadores: horarios cortos, con turnos cortos, por tiempos cortos, constituyendo la oferta laboral como “el trabajo ideal para el que estudia, mientras estudia”, ubicando a lo que ocurre en el ámbito de lo privado como refuerzo y sostén del tiempo laboral.

*“Por lo general al tratar con rango de estudiantes se trata de no rotar, por una cuestión de que la gente puede trabajar durante 4 o 5 horas por día y ese dinero le sirve, otras personas (en situaciones personales diferentes) demandan las máximas horas que pueden.”*

En el marco de la presente indagación surgió el tema de que la existencia de un “proyecto de vida” para el trabajador es, en la opinión del responsable de Recursos Humanos de la empresa:

*“la forma de protección más efectiva con que cuenta la persona para evitar el problema de las adicciones, porque la persona que tiene un proyecto de vida no está tan desorientada y no se mete en esas cosas”.*

## **Estrategias empresarias para la articulación de ambos ámbitos.**



Los puestos, descontando los niveles gerenciales, consisten en personal de cocina, en menor proporción, y en meseras y ayudantes de meseras. Por lo general, se contrata para cubrir esos puestos a mujeres jóvenes: “las niñas”, según la terminología empleada por el interlocutor constantemente al momento de referirse a dicho personal y el “proyecto de vida”, consiste, las más de las veces, en estudiar una carrera terciaria o universitaria que habilite para el ejercicio de una profesión.

O sea, no se trata de que se tenga un interés cualquiera por fuera de lo laboral, sino una forma muy particular de tiempo enajenado capaz de presentar exigencias simétricas y equivalentes a las que presenta un trabajo: el estudio.

*“Este es un empleo donde no se trabaja más de 7 horas, a lo sumo 8, no se pagan ni se hacen horas extras. En el caso de ser necesario sí, pero por cuestiones de ausencias importantes del equipo. Por una política de manejo de costos. Entonces es preferible tener dos personas que hagan cuatro horas y no una que haga 8.”*

Se le plantea como una ventaja para el trabajador el hecho de que los horarios le permitan estudiar mientras trabaja, pero se soslaya que también lo es para la empresa, puesto que esa limitación horaria y que se trata de una parte importante (y no negociable) de la política empresaria se confirma, dentro del discurso mismo de la empresa, por dos vías concurrentes: el estudio, como ya se dijo, no implica, como el hecho de tener hijos o una familia que mantener, un interés continuo y que puede llegar a ser sin límites, sino que el tiempo que hay que dedicarle, al menos formalmente, es limitado y está reglado y establecido de antemano, por eso se prefiere contratar a “las niñas”, mujeres jóvenes que estudian: no hay necesidad de agregar “sin cargas de familia”. O sea que más allá de esos conceptos generales, podemos observar que la valoración del “proyecto de vida” que hace la empresa se refiere fundamentalmente a que resulta funcional para el empleo lo más eficiente posible de sus recursos humanos. Por ello se torna preponderante en el discurso de la empresa ese hecho. Por otra parte, los turnos de trabajo no suelen superar las cuatro horas de labor diarias y sólo en circunstancias muy excepcionales se pueden prolongar más allá, no hay horas extras y no existe la posibilidad de realizar dos turnos en un día. Aquí la empresa pone límites muy claros a los requerimientos horarios que tiene para con sus empleados:

*“Porque una camarera que está 8 horas continuamente atendiendo comensales, sabemos que en las últimas tres horas está ya saturada, así sea un movimiento grande o un movimiento plano. Y por otro lado nunca se puede trabajar menos de cuatro horas, por una cuestión legal y por una cuestión también de calidad de servicio y de que la hora sea totalmente productiva”.*

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la duración habitual del trabajador en la empresa es muy limitada y suele no superar el tiempo que le lleva al trabajador el completar sus estudios, lo que se conjuga a la perfección con el hecho de que el empleo presenta unas posibilidades de progreso o crecimiento muy limitadas



Estudio nacional acerca de la incidencia del consumo  
de Alcohol, Tabaco y Drogas (ATD) en el ámbito laboral

---

3

# **PERCEPCIONES Y OPINIONES SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

## 1.- EMPRESAS

En las empresas se brinda un tratamiento diferenciado al tema del consumo de tabaco, al del alcohol y al de las drogas. El elemento primordial que determina la diferencia en el tratamiento sería la percepción diferente que se tiene de cada uno de los tres elementos:

- **El tabaco** se considera un elemento cuyo consumo está socialmente permitido y las políticas para su control se refieren a la prohibición de su consumo dentro de la empresa, que determinada por cuestiones ajenas al tabaco en sí mismo (salud-seguridad-imagen), o será permitida sin restricciones.

- **El alcohol** comparte con el tabaco el carácter de no ser un elemento cuyo consumo esté prohibido, pero existe la sanción social para los consumos realizados fuera de los lugares y situaciones habituales: el ámbito de lo laboral es uno de ellos. Existe consenso en los efectos negativos que la ingesta de alcohol tiene sobre las actividades motoras y la atención.

- **Las drogas** (estereotipadas como “drogas ilegales”) a la sanción social suman la sanción penal, por lo que se da por sobreentendido que es un consumo que no puede producirse dentro del ámbito laboral. Priva la idea de “lo ilegal” por sobre toda otra consideración.

### TABACO

Cuando existe una política al respecto (política entendida en sentido amplio como “determinación a ocuparse de un tema dado”) al **tabaco** se lo considera de distintas maneras, y es la percepción predominante la que determina la índole de las acciones. Así, se lo trata como un tema relacionado con la salud de los empleados de la empresa, con la seguridad de la empresa o con la imagen de la empresa:

#### **a.- el tabaco como “un tema de salud”:**

Se instala la prohibición de fumar en la empresa, que por lo general se inscribe en un conjunto de medidas de promoción de la salud. Se trabaja activamente no solamente para imponer la prohibición controlando su observancia, sino que se busca que los fumadores dejen de fumar; se brindan cursos para los que quieren abandonar el consumo, ya sea realizados por la empresa misma o por instituciones externas contratadas a tal fin, y en última instancia, para los fumadores irreductibles, aunque ya reducidos a una minoría claramente identificada y diferenciada como tal, se establecen lugares y/o momentos claramente delimitados en los que se permite fumar.

Por lo general las empresas que se inscriben en éste ítem son empresas multinacionales que tienen sus sedes centrales, dónde se formulan las estas políticas, en sociedades que están en una fase de combate activo al consumo

de tabaco. El tamaño de las empresas, a nivel nacional, no es lo decisivo para la instalación de las políticas señaladas. Por otra parte, son empresas que consideran a su personal “recurso humano”, en el sentido antes indicado, o sea, que realizan una apropiación más amplia y diferenciada de las capacidades del trabajador trascendiendo su fuerza de trabajo y actúan en consecuencia.

**b.- el tabaco como un tema “de seguridad”:**

La prohibición de fumar se inscribe en el conjunto de las políticas de Seguridad de la empresa. En ellas se manipulan elementos fácilmente combustibles como solventes, pinturas, tejidos sintéticos, papeles, etc. A veces se permite fumar en áreas de las mismas empresas que corresponden a sectores en los que dicha manipulación no se produce.

También se da este tratamiento en empresas que tienen procesos productivos con líneas de montaje, o con trabajos que deban estar sincronizados con máquinas o con otros trabajadores, en los que la “distracción” producida por el fumar redundaría en demoras o perjuicios en la producción. También pueden ser empresas en las que existan detectores de humo como medida de prevención de incendios, por lo cual, el fumar produciría la descarga de las alarmas.

Por lo general se trata de empresas grandes (automotrices como caso paradigmático), pero también medianas, lo que resulta determinante entonces no es tampoco el tamaño de la empresa ni su carácter de nacional o multinacional, sino principalmente, el tipo de proceso productivo de que se trate.

*“En las áreas administrativas no se fuma... En las áreas de producción como son de un volumen de aire muy importante hay lugares donde la gente se puede reunir para fumar, hay carteles indicadores específicos que dicen “En esta área se puede fumar” y ceniceros. No está permitido fumar en el lugar que se trabaja...”*

*La corporación tiene sus políticas y procedimientos y es de ahí de donde se tomó esta medida. El valor fundamental es el respeto hacia el no fumador, el generar un espacio de trabajo saludable.*

*El no fumador no tiene por que estar sufriendo por el humo del tabaco que genera un compañero de trabajo”. Empresa automotriz FORD*

Como una variante del tema “seguridad” podemos ubicar algunas empresas en las que no se permite fumar a sus trabajadores por una cuestión de higiene y limpieza de sus instalaciones. Son empresas que rigen sus procesos productivos por normas estandarizadas de calidad sujetas a verificación por organismos auditores.

**c.- Un tema “de imagen”:**

La prohibición de fumar rige principalmente en las áreas en las cuales el personal de la empresa tiene contacto con clientes o con el público en general. Los casos típicos son los bancos, las empresas del área gastronómica y las instituciones educativas. En ocasiones la prohibición se extiende a la totalidad de las ocupaciones y áreas de la empresa, en otras se limita a las áreas y al

personal antedicho. En éste conjunto convergen empresas que tienen una política de prohibición de fumar y otras en las simplemente la prohibición de fumar es una manifestación del carácter de no fumador de su principal responsable: o sea, que dentro del término “imagen” conviven tanto la manera en que en la empresa decide presentarse institucionalmente hacia el exterior junto con la actitud discrecional del propietario de la misma: en un caso se trata de una decisión que, tomada por un conjunto de individuos, los trasciende; y en el otro caso, depende simplemente de una voluntad y una circunstancia, pudiendo variar las segundas en función de las primeras, o viceversa.

Correlativamente con el interés en “la imagen” la prohibición de fumar pierde su vigencia al momento en que se convierte en algo no visible: por ejemplo, en una empresa gastronómica en la cual su personal usa uniforme de acuerdo a la función que cumple en la misma, pueden retirarse un momento del local para fumar con la sola condición de tapar con otra vestimenta el uniforme para que no se las pueda identificar como pertenecientes a esa empresa. Otra forma que toma la invisibilidad es la posibilidad de fumar en áreas de vestuarios o en los baños para el personal de la empresa.

Como un matiz de la cuestión de la imagen, podemos ubicar a los que consideran que los trabajadores, por su rol, deben “dar el ejemplo”: tal es el caso de los docentes y demás empleados de establecimientos educativos, que como tales deben ubicarse frente a los alumnos; también es ese el caso de los empleados de laboratorios medicinales o de prestadores de servicios de salud.

### **Políticas: medidas y acciones. Generalidades**

Las medidas que se toman en las empresas con respecto al consumo del **tabaco** deben entenderse en el sentido de que estamos en el ámbito de lo que es comúnmente admitido por la sociedad, pero que resulta prohibido, ya sea por la manera particular que tiene la empresa de apreciar y demandar habilidades y capacidades de sus trabajadores, ya sea por las características propias de la tarea o labor, o de los procesos productivos empleados. Por lo tanto, las formas de sanción que recibe quienes transgreden la regla no pasan de una reconvención o de un llamado de atención. Sólo la reiteración de la falta, que ya pondría las cosas bajo una luz diferente (de trasgresión a una regla se pasa a la desobediencia directa a una orden dada por un superior), puede motivar una sanción mayor.

#### ***a.- Como “tema de salud”.***

Como ejemplo del tratamiento que recibe la cuestión en las empresas del primer grupo, se tomará el caso de una empresa multinacional con sede central en Europa, dedicada principalmente a la construcción, instalación y montaje de plantas industriales y de generación de energía.

Siguiendo con la tendencia general de los casos en que se trate de una empresa multinacional con sede en el extranjero, el tratamiento del consumo de tabaco en la empresa funciona de acuerdo a lo que sucede en la sociedad de origen. En éste caso en particular, la referencia es Alemania, lo que se tradujo

en la necesidad de cambiar el concepto que se tenía en la materia. Refiere el Gerente Médico:

*“...hasta ahora sí hubo problemas con el tabaco... los alemanes tienen una política más liberal y ponen el acento en la responsabilidad de cada uno en cuanto al tabaco.”*

A pesar de ello, en las filiales de la empresa en nuestro país se consiguió instalar la prohibición de fumar siguiendo las directivas emanadas por las dependencias de la empresa directamente relacionadas con el personal y con la salud del mismo: Recursos Humanos y Salud.

*“No se puede fumar en las dependencias. Aunque se ven algunos ceniceros (como rastros provenientes de épocas pasadas. Por otra parte, hay que tener en cuenta lo reciente de la instauración de la prohibición).*

*“Es una medida tomada recientemente (la prohibición) hace 2 meses, la dirección de RR.HH. y el Área de Salud decidieron que no se podía fumar en el edificio.”*

Las medidas tomadas para hacer cumplir la prohibición no se limitaron a la instauración de la misma seguida de la mera sanción al transgresor, sino que consistieron en una serie de acciones, iniciadas a partir de un estudio realizado para evaluar el impacto que la misma tendría en el conjunto de la dotación, lo que, podríamos pensar, sería uno de los puntos decisivos al momento de dar luz verde a las medidas referidas.

*“Es un programa escalonado, por ahora han destinado sectores para fumar, junto con la posibilidad de realizar cursos. Se trata de que la gente tome conciencia y que no sea compulsivo.”*

Hay que destacar la referencia al tema de la “conciencia”, en el sentido de “conciencia moral” de cada trabajador, como recurso más deseable y apropiado al que apelar, en lugar de tener que controlar y sancionar desde afuera el comportamiento de cada uno.

*“Primero se vieron cuántos fumadores se tenía en la dotación, se recibieron las quejas de los fumadores pasivos. Se determinó que había menos de un 10% de fumadores. Luego se ofrecieron cursos y tratamientos pagados por la empresa a quienes quisieran realizarlos. Los fumadores salían a fumar a otro lugar por responsabilidad ante el compañero. Pero desde hace 60 días (con referencia al momento de la entrevista) se impuso como norma”.*

La política gradual de prohibición tiende a avanzar sobre la delimitación en la planta de espacios para los fumadores:

*“Los lugares para fumar son espacios muertos que llamamos, grandes espacios previos a las escaleras, donde se puede fumar, para no sacarlo (al fumador) en forma compulsiva”. En la actualidad “están en*

*camino de declarar al edificio Libre de Humo, a partir del 1 de julio. Todas las empresas del grupo (...) van a ser declaradas Libres de Humo. A partir de esa fecha no van a existir los lugares para fumar”.*

Hay que tener en cuenta que la planta del personal está formada principalmente por personal técnico: Ingenieros altamente especializados, técnicos egresados de escuelas técnicas universitarias y profesionales de informática y otras áreas, lo cual puede funcionar como un elemento a tener en cuenta para evaluar las razones por las cuales la empresa emplea una política de este estilo. Por otra parte, es obvio que se tuvo en cuenta el hecho de que los fumadores constituyeran una minoría con respecto del total de la dotación, lo que minimizaría las pérdidas en el caso extremo de tener que prescindir del personal que fuma.

### **b.- el consumo de tabaco como “cuestión de seguridad”**

Para ilustrar el caso de las empresas que relacionan el consumo del cigarrillo con cuestiones referidas a la Seguridad, el ejemplo corresponde a una empresa automotriz de origen francés, radicada en la provincia de Córdoba. El Gerente de Recursos Humanos comenta, acerca de las disposiciones tomadas por la empresa en cuanto al tema:

Haciendo referencia a la prohibición de fumar dentro de la empresa, se plantean dos cuestiones claramente diferenciadas: por un lado, la observancia de normas de calidad de los procesos industriales y por otro, las referidas a la seguridad de la planta propiamente dicha y una tercera cuestión que se agrega y complementa a las precedentes, y que se relaciona el establecimiento de un ambiente de trabajo que cumpla con determinados parámetros de calidad:

*“Hay certificaciones ISO de la calidad y para el medio ambiente, hay certificaciones que se llaman “de la producción protegida”, es decir, que a partir de la prevención por los temas de incendios, cuando vos tenés lugares que pueden ser altamente volátiles, para el tema de incendios el tema de prohibir el cigarrillo en esos lugares lo limita. Nosotros tenemos depósitos y áreas de fabricación con aceite donde no se puede fumar, o sea también se limita por ese lado. Y por otro lado, nosotros tenemos dentro de nuestro desarrollo de producción algo que se llama las 5 S<sup>1</sup>, que es una herramienta de mantenimiento del orden y la limpieza que es japonesa, que es como un instrumento, que es una de las primeras armas de progreso que puede tener la persona...”*

Por otra parte, existe lo que podría denominarse “efecto colateral de la prohibición” que es el hecho de que exista una franja de fumadores que dejan de consumir cigarrillos desde el momento en que ya no pueden hacerlo en su lugar de trabajo:

1 - Las “Cinco S” consisten en:

*“Seiri: separar los materiales y herramientas mas comunmente usados de aquellos que se usan mas raramente; Seiton: mantener sistemáticamente las cosas en el lugar correcto para reducir al minimo el tiempo y los movimientos usados para buscarlas; Seiso: mantener todo a nuestro alrededor limpio y prolijo; Seiketsu: establecer los principios descriptos mas arriba en nuestra vida cotidiana; Shitsuke: inculcar buenos hábitos y practicarlos continuamente.*



*“Todo esto de tener que fumar afuera y que no se fume dentro hizo que algunos dejen de fumar.”*

También se comprueba que la posibilidad de implementar políticas globales de prohibición de fumar a todo el ámbito de la empresa, o sea, incluyendo en la prohibición sectores cuya seguridad no se encuentre directamente comprometida por el fumar, puede darse con éxito en empresas en cuyas dotaciones los fumadores representen una minoría:

*“Nosotros hicimos un examen periódico, a través de la ART, y ellos fueron más adelante y allí dio la cantidad de fumadores que hay en la población, creo que hablábamos de 200 fumadores sobre una población de 1000”.*

De todas maneras, sigue existiendo el “recurso a la toma de conciencia” por parte del trabajador de los perjuicios que conlleva el consumo de tabaco, aunque las medidas que se arbitran al respecto, no garantizan el éxito. Se establecen en ese contexto algunas negociaciones hasta llegar a una cierta situación de equilibrio más o menos estable entre los intereses de las partes:

*“Hemos difundido también en cartelera lo perjudicial que es el cigarrillo para la salud y a los fumadores que de alguna manera se sintieron como desplazados o restringidos en su accionar hemos charlado con ellos y más allá de exigir un lugar para fumar poco a poco fueron adaptándose.”*

De todas maneras, y con referencia a las medidas adoptadas en los sectores no directamente afectados por el tema de la seguridad, y a lo limitado de sus efectos sobre el conjunto de la dotación que fuma:

*“Hay gente que sigue fumando pero va a fuera y según dicen, yo he consultado, no han bajado demasiado el promedio. Pueden haber bajado, que se yo, si fumaban acá 15 ahora se fuman 10...: pero el fumador fuma.”*

Éxito limitado y parcial hasta que aparece bajo una forma concreta y material el elemento capaz de señalar de manera inequívoca y absoluta la trasgresión a la norma, el garante final de que la prohibición se cumpla:

*“Si querés después vamos a ir acá... pero por ejemplo: ¿ves eso?, es un detector de humo. O sea que tampoco puedes fumar porque suena la alarma, es el sistema de alarma contra incendios.”*

En definitiva, la cuestión “de la seguridad”, sólo en la medida en que es capaz de invadir bajo la forma de detectores de humo el resto de los ámbitos de la empresa trascendiendo sus límites originarios (y legítimos, se podría agregar), puede hacer cumplir la norma de la que es sostén y justificación.

Podría pensarse que la conciencia de la existencia de un problema nunca

es mas aguda que cuando, de manera inmediata e inequívoca, pueden sufrirse las consecuencias del mismo: dicha inmediatez sería lo que tornaría innecesaria la instauración de políticas de prevención al respecto.

Tal el caso de una empresa dedicada al fraccionamiento de sustancias químicas utilizadas en la industria vitivinícola, las que son altamente volátiles, cuya planta se encuentra en la zona del Gran Mendoza.

*“En este lugar (constituye la mayor parte del área productiva de la empresa) no se puede fumar por el tipo de trabajo, se trabaja con productos químicos. Es imposible, corremos peligro todos”.*

Por otra parte, dicha inmediatez que se refleja en la conducta, quizás sea suficiente para “la supervivencia”, es decir, para que pueda trabajarse en condiciones de seguridad, pero esa “conciencia del peligro” no se traduce necesariamente en “conciencia de lo perjudicial” del consumo de tabaco, mas allá del ámbito laboral. Tampoco la empresa interviene al respecto.

No se trata del tabaco en sí mismo lo que se busca prohibir, sino que la intervención podría limitarse a la supresión de la fuente de calor del cigarrillo. En ese sentido, el jefe de personal comenta:

*“Acá no se puede fumar por el manejo de los productos, si quieren fumar salen afuera del galpón o en el baño, no dentro del galpón, porque podemos explotar todos. Siempre fue así son productos explosivos, es más no se pueden poner estufas, esto no está calefaccionado. Es más no se puede hacer un asado.”*

Claramente quedan así ubicados los límites y el estilo de la intervención empresaria en la materia.

### **c.- el consumo de tabaco como “cuestión de imagen”**

Para el caso de las empresas que consideran el consumo del tabaco como un tema relacionado con su imagen, resulta ilustrativo el caso de una empresa farmacéutica:

*“Somos una empresa que trabaja para la salud. Nuestro objetivo es la prevención, por eso aquí NO FUMAMOS”.*

Así rezan los carteles distribuidos en sitios estratégicos de la planta de producción. Los empleados, al ser parte de la empresa, deben asumir su papel de representantes y cumplir con las directivas impartidas al respecto: lo dificultoso de su aplicación y lo notorio de sus límites someten a graves condicionamientos la efectividad de estas políticas:

*“En el 98 pusimos un cartel como tiene “X” (otra empresa líder de la misma actividad), pero no le llevaban el apunte: en el comedor fumaban, en el vestuario fumaban, y el año pasado Personal puso una*

*nota diciendo que estaba prohibido fumar...alguna gente dijo "a mí que me despidan". Y después quedó medio...ni sí ni no ni...ahí en el medio, porque pregunté al sindicato y no me contestaron, entonces quedó en stand by".*

En éste párrafo, tomado de la entrevista realizada a un Directivo del Área de Personal de la misma empresa, se pueden ver expresadas de manera resumida las formas que pueden adquirir las acciones emprendidas por la empresa a la vez que los límites de las mismas: parece ser que la empresa es impotente cuando se la pone ante la opción de tener que recurrir al recurso disciplinario para hacer cumplir la norma de no fumar: extremando la cuestión, el personal responde "subiendo la apuesta", dando por descontado que el costo que los despidos del personal que fuma (tanto en lo estrictamente monetario como en lo que se refiere a la pérdida en términos de Recursos Humanos) serían lo suficientemente altos para la empresa como para disuadirla de tomar cualquier medida al respecto. La referencia al Sindicato como estrategia de refuerzo en la creación de la conciencia para evitar el consumo de tabaco en la empresa, aparece como un dato que subraya y refuerza el carácter de impotente de la empresa en la cuestión. Inclusive, es notorio que la empresa no encuentre respuesta en esa instancia, ni siquiera negativa, lo que parece reforzar esa impresión. Por lo cual, parece que la única salida honorable, es decir, que no implique un explícito volver sobre sus pasos, que le queda a la empresa es intentar soslayar la cuestión:

*"Los empleados saben que no pueden fumar y no lo cumplen y nosotros sabemos que no lo cumplen y nos hacemos los tontos porque todavía no tenemos fuerza como para poder hacerlo".*

Nuevamente parece que solo es posible "tomar conciencia" de que el consumo de cigarrillos es nocivo y por ello debe ser evitado, es cuando se han sufrido sus efectos en carne propia:

*"Esta medida se implementó...el cartel está desde hace mucho tiempo.." (y agrega bajando la voz) "...cuando yo empecé con el oxígeno, en el 98, porque yo era gran fumador, me trasplantaron un pulmón por fumar, por eso la conozco bien".*

En distintos momentos de la entrevista se solicita apoyo explícito a la Secretaría, bajo la forma del envío de algún tipo de nota oficial que avale la prohibición de fumar y poder contar con esa herramienta para solucionar definitivamente la cuestión.

*"Si Ustedes (SEDRONAR) nos mandan una nota que está terminantemente prohibido fumar dentro de las áreas de trabajo, eso nos va a ayudar mucho para ponerlo en práctica. Con eso ya tenemos más fuerza de ley para prohibir fumar acá adentro. No podemos actuar porque no sabemos cuánto nos protege la ley en ese aspecto".*

Resumiendo, parece que difícilmente se pueda trascender la mera declaración de principios sobre la intención de la empresa de hacer que su personal deje de fumar en la medida en que no cuente con la posibilidad de

hacerla cumplir sin recurrir a la medida disciplinaria, cuando las medidas que se toman para establecer la prohibición de fumar se limitan simplemente a su explicitación con carteles y al recurso a “la conciencia” del trabajador de que la actividad en la que se desempeña “no se debe fumar”, sin que sea acompañada por la implementación de algún otro tipo de acción que pueda colaborar con esa intención.

Especialmente, cuando los que deben “cambiar de actitud” son miembros de personal de calificación media y alta, de los que la empresa no puede prescindir con facilidad.

Otro enfoque diferente de la “cuestión de la imagen”, se observa en la empresa gastronómica a la que ya se ha hecho referencia por su particular modo de articular su política de personal con las disponibilidades de sus empleados.

*“El cigarrillo no está permitido en la hora del break. Si quieren fumar se tienen que ir fuera del establecimiento, salir a la calle, cambiarse o ponerse un abrigo que tape la identificación y se pueden fumar un cigarrillo si quieren en los baños”.*

De todas maneras, existe una serie de limitaciones funcionales implícitas en las características de la tarea misma, que condicionan fuertemente esa posibilidad:

*( si se trata de personas que ) “...necesiten fumar entonces se van al baño, porque el ritmo cuando está a pleno casi impide eso...”.*

Marginalmente, aparece una acotación que relaciona las condiciones en las que se realizan las tareas con el consumo de cigarrillos, al menos, como forma de condicionamiento del consumo:

*“Terminan una jornada de venta importante, y bueno, algunas se ponen un buzo y se van afuera a fumar. Es decir dentro del establecimiento no se puede.”*

De todas maneras, mas allá de las limitaciones implícitas ya referidas, existen limitaciones claras y explícitas para la “libertad” de fumar un cigarrillo:

*La persona que trabaja cuatro horas tiene derecho a su break antes de entrar o cuando se retira, eh... sin abonar su comida, pero no en su jornada de trabajo, dentro de las cuatro horas no se puede parar. No se puede salir en absoluto. Sí ir al baño. Su break digamos que es de 40 minutos es a partir de las cuatro horas. Si se van del local tienen que avisar porque también está el tema de la cobertura de seguros por si les pasa algo afuera. Nosotros tratamos de evitar que se vayan, entonces hay lugares en el shopping (donde se encuentra el local), que son los pasillos técnicos y que no sólo va gente de acá sino de otros locales y se juntan ahí y se sientan en un momento de relax y se fuman uno, cinco cigarrillos juntos, no lo sé. Luego retoman su actividad.”*

Finalmente, aparece una forma paradójica de prohibición de fumar:

*“Si permanecen en el local (las camareras) una vez terminado el trabajo y una vez cambiadas igualmente no está permitido (el fumar cigarrillos).”*

Así, mientras están cumpliendo sus funciones, sólo pueden fumar en tanto no se las pueda identificar como camareras o ayudantes del local, para lo cual deben irse a fumar a los baños, o a los espacios comunes y neutrales del shopping a los que el público no tiene acceso (los “pasillos técnicos”) y siempre bajo la condición de ocultar el hecho de que son empleadas de la firma, pero parece que ese derecho se extingue al momento mismo en que han cumplido con su horario de trabajo: si deciden quedarse en el local en el que trabajan fuera de su horario con fines estrictamente recreativos o sociales, y habiéndose despojado de las vestimentas que las identifican como empleadas, ya no pueden fumar. Una política equivalente emplea la empresa con relación a sus cuadros gerenciales en relación con el consumo de bebidas alcohólicas, pero dicho tema será tratado en el apartado correspondiente.

## ALCOHOL

En cuanto al **alcohol**, ya nos adentramos en el terreno de los consumos que sólo son admitidos socialmente en determinadas circunstancias y situaciones, pero que de ninguna manera son admitidos en el ámbito laboral: existe entonces una prohibición total y explícita para su consumo, que suele constar explícitamente en los manuales de procedimientos que se entrega a los ingresantes a la empresa. En los casos en que la prohibición no existe explícitamente es porque se la da por sobreentendida, aunque por lo general se termina poniendo de manifiesto en ese ámbito particular en el que se entremezcla lo laboral y lo privado del trabajador que es el horario de almuerzo: cuando hay comedor en las plantas industriales con comida provista por la empresa, nunca se sirven bebidas alcohólicas, ni tampoco se permite el consumo de dichas bebidas cuando es el trabajador el que debe proveerse los alimentos.

“La intoxicación alcohólica aguda produce grado variable de estimulación del SN (regocijo, excitación, desinhibición, locuacidad, agresividad, irritabilidad, descoordinación), pero si es intensa, puede seguirse de una fase depresiva (somnia, estupor) que puede conducir a coma y, en casos severos, a muerte por depresión cardio-respiratoria”<sup>1</sup>

“El alcohol afecta al sistema nervioso central y actúa como un depresor que desencadena una disminución de la actividad, ansiedad, tensión e inhibiciones. Inclusive unos pocos tragos de alcohol producen cambios en la conducta, lentitud en el desempeño motriz y una disminución de la capacidad de pensar con claridad; la concentración y el juicio del individuo se deterioran y si se

1 - “EFECTOS DEL ALCOHOL ETÍLICO SOBRE EL SISTEMA NERVIOSO” Dr. Armando Martínez Martínez y Dr. Alberto Rábano Gutiérrez del Departamento de Anatomía Patológica, Sección de Neuropatología, Hospital Clínico de San Carlos, Madrid y del Laboratorio de Neuropatología, Fundación Hospital Alcorcón, Madrid, respectivamente, artículo de la Revista Española de Patología vol 35, nro. 1, año 2002.

consume en cantidades excesivas se puede producir intoxicación etílica.”<sup>1</sup>

Como se puede observar, existe consenso en que los efectos que la ingestión de alcohol tiene sobre el sistema nervioso central se manifiestan en problemas de coordinación motriz, de atención, de retardo en el tiempo de respuesta ante imprevistos, etcétera. Es decir, los oficios y profesiones que impliquen la puesta en práctica de habilidades manipulativas, de atención y rapidez manual, resultan, para su efectivo desempeño, ser incompatibles con la ingestión de alcohol.

No obstante, en la práctica “...se halló en algunos casos que el concepto de salud y de enfermedad dentro del trabajo se guiaba por un criterio económico que toleraba o justificaba el consumo si se lo creía funcional con la actividad que debe cumplir la persona. Este es el caso, por ejemplo de una alcoholización silenciosa que aparece apoyada por una cultura que la explica como necesaria para afrontar los trabajos con fuerte carga física (estiba, construcción, etcétera), bajo condiciones climáticas rigurosas (obrero petrolero, forestal, etc.) en situaciones de riesgo (manejo con alta tensión, trabajo en altura, etc.) en condiciones que implican desarraigo (marinos, viajeros, etc.).”<sup>2</sup>

Entonces, si bien las empresas coinciden en la valoración negativa que se hace del consumo de alcohol con respecto a la actividad laboral, la gran mayoría coincide en situar el problema dentro del ámbito de la vida privada del trabajador y que responde, en su causalidad, más a cuestiones referidas a su historia personal y familiar que a cuestiones relacionadas con su trabajo, o con las condiciones en las que el mismo se realiza: las diferencias existentes se dan en el tratamiento que dan al tema.

Con este criterio, pueden separarse claramente en dos grupos: por un lado las empresas que consideran el consumo de alcohol como un problema del ámbito privado y personal de los trabajadores y que no intervienen directamente sobre el particular sino cuando se produce un desborde de los efectos del consumo de lo privado a lo laboral, y por el otro, las que consideran que el tema se encuentra dentro de su área de interés y se ocupan de él activamente.

### ***a.- El consumo de alcohol como un problema privado***

Dentro de este grupo podemos situar a la mayoría de las actividades. Las referencias al sentido común aparecen con frases tales como “*imagínese si vieran a tal persona alcoholizada o tomando alcohol*”, pero también con la extrañeza acerca de la indagación en el tema: “*¿tomar acá?, ¿a quién se le ocurre?*” justificando así, desde su punto de vista, la ausencia de políticas de prevención sobre el tema. El mismo es considerado como un tema privado y personal, y que

---

1 - “ALCOHOLISMO” artículo de Medlineplus, Servicio de Información online prestado por la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos y por el Instituto Nacional de la Salud de EE. UU.

2 - USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, Investigación Social y prevención comunitaria. MIGUEZ, HUGO A., Ed. Paidós.

competite y compromete en primer lugar a la persona del trabajador en sí misma y secundariamente a su carácter de trabajador. Las motivaciones del problema se encuentran en el ámbito de su vida personal, por lo que las soluciones deben hallarse en ese mismo ámbito, situándose así, doblemente fuera del ámbito de incumbencia de la empresa.

Las condiciones laborales no son percibidas como factores decisivos, ni siquiera como pertinentes al momento de explicar el hecho de que un trabajador consuma alcohol: las referencias a la inestabilidad laboral o la sobreexplotación o la alta rotación de puestos en una labor que afectan una determinada actividad son naturalizadas como “condiciones del mercado” y como tales, entendidas como condiciones generales que afectan a todos los involucrados en el ámbito laboral por igual. Lo que resulta ser percibido como determinante para que un trabajador consuma son las cuestiones “culturales”, lo que en éste caso deben ser entendidas en el sentido de “cuestiones referidas a la historia personal particular de cada trabajador”.

***Política predominante: “tratamiento disciplinario/inacción”***

A las empresas sí les resulta pertinente el ocuparse del tema del consumo de alcohol en la medida en que sus efectos trasciendan el ámbito de lo privado y se manifiesten dentro del ámbito de lo laboral. Así, serán capaces de registrar la problemática pero solo en la medida y en el sentido en que se lo permitan sus instrumentos de registro: anotará ausencias, tardanzas, reiteradas solicitudes de atención médica con posterioridad a días festivos, etc.

Pero será diferente el tratamiento que den al tema, las acciones que emprendan en función de la actividad de que se trate, y la variación, podríamos pensar, estaría en relación directa con la calificación requerida para el puesto a cubrir y a cuestiones “culturales” referidas al mismo, entendiéndose a éstas como “conjunto de representaciones y costumbres” asociadas y referidas a una determinada actividad. Ejemplo de esta situación se da en la Construcción, se aceptará como “parte de las reglas del juego” propios de la actividad en sí misma, la “costumbre” de que se ausente personal el día posterior al día de pago o al fin de semana. Así lo refiere el responsable del Área de Personal de una empresa constructora:

*“... y, es sabido (para los que son parte de la actividad) que están los “lunes faltadores”, y no hay mucho que se pueda hacer con eso”*

Por lo cual, salvo el descuento del día no trabajado, no se tomará ninguna medida al respecto. Y cuando se refiere “ninguna medida” es no sólo en lo atinente a la toma de medidas disciplinarias, sino a que a pesar se que se tenga conciencia de que la falta está directamente relacionada con el consumo perjudicial de alcohol, no se actuará en el sentido de la prevención de dicho consumo. La explicación brindada mas frecuentemente por parte de los responsables de recursos humanos de las empresas hace referencia a la proveniencia social de los trabajadores de los escalones inferiores de la actividad: los peones, los ayudantes y los medio oficiales y oficiales de albañil.

En definitiva, la actitud de “resignación” empresaria se “explica” porque:

*“ya es algo que es así (el consumo excesivo de alcohol por parte de los peones, los ayudantes o los albañiles en general), son gente que tiene esa cultura y que no se puede cambiar”.*

Pero se debe acotar que no se trata de una cuestión privativa de las empresas constructoras, sino que se trataría de concepciones compartidas por otros rubros de actividades.

Esas actividades comparten con la construcción una serie de características en cuanto a sus puestos de trabajo, los que serían como los factores determinantes de dicha coincidencia.

Así, se acepta en determinados oficios, que trabajadores a destajo contratados hasta la finalización de una determinada tarea y que rotan habitualmente entre distintas empresas, se tomen “un par de días” después de la fecha de pago, y antes de comenzar con una nueva tarea, o que se ausenten sin aviso de su labor después de un fin de semana.

Comenta al respecto uno de los propietarios de una empresa metalúrgica del interior del país que se dedica a la fabricación de balanzas industriales y que tiene su dotación dedicada a las tareas productivas claramente divididas en dos: una parte de su personal (personal calificado) que se dedica a la fabricación de los mecanismos internos de las balanzas:

*“...es gente preparada: tiene el secundario hecho en un 95 % de los casos... son todos gente con oficios, son todos técnicos mecánicos... y éstas personas son las que fabrican los mecanismos internos de la balanza”.*

Este personal está claramente diferenciado del que se dedica a la fabricación de la estructura de las balanzas (“los soldadores”), a quien en la percepción de prácticas referidas al consumo de alcohol, se los pone en un plano de similitud con las prácticas de los obreros de la construcción:

*“la gente que trabaja en la construcción se presta mucho más al consumo de alcohol porque hay un nivel de preparación muy bajo en la gente, que hace que se acerque a los vicios”*

De este modo, se establece una relación entre el oficio o la actividad laboral, el “nivel de preparación” de los trabajadores y el consumo de alcohol:

*“Dentro de la planta, hay otro sector donde se fabrican las estructuras de las balanzas, y ¡ahí sí!, jese es el sector en que la empresa está mas expuesta a mayor riesgo en cuanto a la calidad del personal, sin querer hacer diferencias, la gente que trabaja en el centro mecanizado está mas preparada que la gente que trabaja en estructura”*

Esa es la diferenciación por oficios, la mayoría de los que trabajan en



éste último sector son soldadores.

*“es otro nivel de gente, están mas expuestos al consumo, es la parte rústica de la empresa... Noto la diferencia en la calidad de la gente porque la gente de mecanizado tiene mayor estabilidad en la empresa, y menor rotación, en cambio, la gente de estructura (los soldadores) están más expuestos al alcohol porque deambulan de una empresa a otra y no se afincan en ninguna”*

Es difícil diferenciar en el discurso expuesto, cuál es la causa y cuál la consecuencia: si las características del oficio determinan el tipo de relación que se establece con el empleador, o viceversa y a la vez, qué relación tienen ambas con el hecho de *“estar más expuestos al alcohol”*.

Por otra parte, en relación con dicho personal se presentan otras dificultades asociadas a las anteriores:

*“es la gente que falta más, que da mas parte de enfermo, es gente con menor disposición al trabajo. Se asocia que la gente que hace esta tarea es distinta a la gente que busca otro oficio. Es distinta la persona que se dedica a soldar que la que trabaja con una máquina herramienta. Hemos notado que los primeros son los que tienen mayor inconducta y tienen (mayor cantidad de) ausencias infundadas”.*

Por otra parte, en la generalidad de las empresas, ante el caso de ser detectado un trabajador que intentara ingresar a su puesto de trabajo alcoholizado, se le impediría el ingreso, se le descontaría el día y recibiría una sanción disciplinaria *“por no haberse presentado a trabajar en las condiciones requeridas”*. Las medidas a adoptar se darán exclusivamente en ese registro y serán similares a las que reciben otras faltas, realizando entre ambas una equivalencia que oculta, bajo la uniformidad del castigo, la naturaleza distinta de la falta cometida.

Aunque cabe acotar que en empresas pequeñas o medianas, más cercanas a *“lo familiar”*, pero también en algunas empresas grandes, especialmente entre sus cuadros gerenciales medios que tienen contacto directo con los trabajadores, a pesar del tratamiento disciplinario institucional del problema, son constantes las referencias a *“hablar”* con el trabajador, a título personal entre las pymes y casi como política de la empresa entre las otras, para *“aconsejarlo”* y *“convencerlo de que haga un tratamiento para abandonar el consumo”*, para que *“tome conciencia de las consecuencias de su adicción”*, etc. También son frecuentes las referencias a consultar en forma simultánea al departamento médico (tanto para confirmar el estado de ebriedad de la persona en cuestión, como para encarar algún tipo de acción en el sentido del modo de tratamiento del problema) como al departamento legal.

Como ejemplo, y volviendo al caso de la empresa metalúrgica referida, se transcribe el relato de un caso tal como fue referido por el entrevistado, aunque previamente, y en varias ocasiones, había señalado enfáticamente que:

*“No hay en la empresa ningún plan de prevención acerca del consumo de ATD, puesto que jamás se han visto obligados a implementarlos al no haber tenido nunca la necesidad”*

Relata el entrevistado:

*“en la historia de la empresa, una sola persona no pudo seguir trabajando por tener problemas con el alcohol. Era una persona que, en el momento que podía, bebía durante las horas de trabajo. Consideramos que era peligroso para él y para la empresa, por la responsabilidad que nos cabe, por lo tanto lo invitamos a que se retire de la empresa.” Sigue diciendo: “hicimos la mas cómoda, no tratamos de ayudarlo. Entendíamos que no estábamos capacitados para eso. Fue un caso excepcional en toda la historia de la empresa”.*

Otra empresa metalúrgica, dedicada a la fabricación de componentes de filtros industriales, brinda una ilustración complementaria del tipo de acción que emprende una empresa “familiar” con respecto a la persona cuyo consumo de alcohol acarrea problemas en su actividad laboral: la acción disciplinaria se presenta acompañada por el acercamiento y el apoyo a la persona por parte del responsable del área de personal de la empresa:

*“La única vez que tuvimos un problema con una persona que tenía problemas con el alcohol hicimos todo lo posible, pero lo tuvimos que echar... Era una persona violenta.... Hablamos con la familia, le conseguimos un lugar para que hiciera un curso (para dejar de beber), pero no hubo caso, dejaba un tiempo, pero después volvía (al consumo perjudicial de alcohol)”.*

Finalmente, a la desvinculación laboral, última decisión patronal, se la fundamenta en los hechos colaterales al consumo del alcohol y no al consumo de alcohol en sí mismo:

*“Es que los propios compañeros venían a quejarse de él, porque tomaba y se ponía violento, insultaba a los compañeros, hasta que tuvimos que echarlo porque le tiró una pieza de maquinaria por la cabeza a un compañero, y eso ya no lo pudimos tolerar”.*

#### **b.- El consumo de alcohol es algo que compete, directamente, a la empresa**

Existen empresas que perciben el consumo de alcohol por parte de sus empleados como algo que los involucra, aunque dicho consumo no se produzca dentro del ámbito laboral mismo, puesto que dicho consumo es percibido como perjudicial, de distintas maneras, para los intereses de la empresa. Estas empresas, que actúan activamente en el sentido de promover el descenso del consumo de alcohol por parte de su personal o a brindar medios y recursos para un mejor control del mismo, ya sea mediante cursos sobre la temática, facilitando el acceso a tratamientos, etc. suelen hacerlo en función de la evaluación que hacen de

las consecuencias en días perdidos de trabajo que el consumo de alcohol tiene sobre la actividad: pero con la notoria coincidencia de que dichas actividades de prevención las ubican dentro de una política mas general para evitar accidentes: hacen entonces, hincapié en la relación que existe entre la mayor incidencia de accidentes de tránsito y el consumo de alcohol, y no tanto por los perjuicios que el consumo de alcohol por sí mismo conlleva. En esto coincidieron las empresas automotrices, las que señalaron que entre las principales causas de días perdidos por motivos de salud se encontraban los días requeridos para recuperarse de las heridas sufridas en accidentes automovilísticos.

**Política predominante: “creación de conciencia/dejar el alcohol afuera”**

En un punto en el que coinciden todas las empresas es en que, a la vez que ubican en el ámbito de lo personal del trabajador el problema del consumo de alcohol, es decir “por fuera” de la actividad laboral, establecen instrumentos y procedimientos para mantenerlo “afuera” del lugar de trabajo, evitando el ingreso de alcohol, de la forma en que fuere, al lugar de trabajo: mediante la inspección directa de los trabajadores y sus pertenencias al momento de ingresar a las plantas de producción, o mediante la medición de la alcoholemia, o bien la instauración de estrategias preventivas orientadas a que sea el mismo trabajador el que decida actuar en este sentido.

El Gerente de Seguridad e Higiene de una importante empresa automotriz con una planta en los alrededores de la Ciudad de Rosario, hace referencia a esta cuestión:

*“Otro factor de ausentismo en periodos largos de tiempo, son los accidentes de tránsito... Algunos se produjeron entre la planta y la casa del trabajador y otros los fines de semana”*

Ya ha ubicado a los accidentes de tránsito como la principal causa de pérdidas de días de trabajo, solamente superada por las enfermedades de las vías respiratorias en época invernal y las ausencias justificadas por casamientos, maternidad, etc. o sea, como teniendo una incidencia económica lo suficientemente importante como para motivar que se trabajara en un amplio espectro en cuanto a la prevención de sus posibles causales:

*“ en cuanto al consumo de alcohol (trabajamos) en evitar su consumo antes de manejar un automóvil como modo de prevenir dichos accidentes. Para eso damos cursos al personal, cursos de prevención, para que no tomen antes de manejar, y para que si vienen de una fiesta o algo así, en un fin de semana, y tomaron, que no manejen.”*

Por otra parte, en las empresas cuya actividad tiene una relación directa con la conducción de automotores -transporte de cargas o de personas-, por lo general limitan su accionar a la aplicación de sanciones severas para los transgresores: el despido en el caso de un conductor alcoholizado. La circunstancia de tal “descubrimiento” suele estar relacionada directamente con un accidente vial, en el que interviene la policía y se realiza un control de la alcoholemia.

Según relata el encargado de personal de una empresa de colectivos urbanos de una capital provincial:

*“No hemos tenido problemas de que lleguen alcoholizados, se cuidan, me imagino que directamente no vienen a trabajar. Pero si llegara a pasar, pierden el trabajo. No trabajan, se hace un informe y se llama para hacer el dosaje y también al abogado para ver que hacer”.*

Se observa como, en la medida en que el consumo de alcohol, no se realice en horarios de trabajo o bien, se mantengan sus efectos fuera del ámbito laboral, no hay registro alguno de su ocurrencia ni, por supuesto, alguna medida al respecto. El supuesto da cuenta de aquello que, si bien no se sabe por experiencia propia puesto que el entrevistado afirma que en sus años de actividad jamás se ha dado el caso, es parte de “lo sabido” para una determinada actividad: o sea, el consumo de alcohol por parte de los choferes existe en su vida cotidiana, y la ruptura de ese orden y la aparición del alcohol en lo laboral es algo que aunque le suceda a otros, sucede.

*“Cuando tienen un accidentes de tránsito, a los choferes inmediatamente la policía les realiza el dosaje y si sale alcohol, pierden inmediatamente el trabajo. Y tené en cuenta que tenemos choques todas las semanas. En la historia de la empresa desde hace 40 años no hay antecedentes de problemas de alcohol.”*

Aquí se observa que, actuando como refuerzo sobre la incompatibilidad entre el consumo de alcohol y el manejo de vehículos, se da intervención policial: quizás el hecho, aparentemente por todos conocidos, de que conducir alcoholizado es delito, haga que las empresas se consideren eximidas de emprender políticas de prevención al respecto, aunque el hecho de que a pesar de la explícita prohibición y las durísimas sanciones a las que se exponen los que la transgredan se sigan produciendo casos de conductores que consumen alcohol, indica al menos dos cosas: el binomio prohibición/sanción no son condición necesaria ni suficiente para evitar el consumo; y la capacidad de control sobre el consumo de alcohol se debilita a medida que se acrecienta la distancia con las sedes en las que dichos controles puedan realizarse.

Desde otro punto de vista, y sobre la actividad de los transportistas que realizan los trayectos, relativamente cortos, entre los cañaverales y los ingenios transportando materias primas, comenta el encargado de personal de un Ingenio Azucarero de la Provincia de Tucumán:

*“Con quienes hemos tenido problemas de alcohol es con los transportistas de carga. Los transportistas son los choferes y eventualmente tenemos problemas con eso porque es gente que, otra vez relacionada al tema cultural y que tienen un régimen distinto de trabajo. Ellos trabajan doce horas por doce, un régimen así, y prácticamente no tienen descanso, trabajan todos los días incluidos sábados y domingos.”*

Vuelve a aparecer el “tema cultural”, al que ya se hizo referencia, pero

matizado en ésta ocasión, con una referencia a las condiciones de explotación en las que se realiza la tarea: si bien no se dice explícitamente, debe existir alguna relación entre las condiciones laborales y la proveniencia “cultural” de los transportistas, los que, si bien desempeñan un oficio que requiere cierta calificación, se encuentran en el escalón inferior de dicha gradación por capacidades.

*“Lo que sucede es que los transportistas no están en el ámbito de los controles nuestros, son todas empresas contratadas. Lo que si, nosotros a la entrada, a los que se los detecta con alcohol no se los deja descargar, se los saca afuera y se les manda aviso a los dueños del transporte”*

La intervención sobre la persona del choferes limitada: dar aviso a los patronos del chofer para que sean ellos los que decidan las medidas a tomar.

*“De estos casos, el año pasado hemos tenido 3 o 4 casos, comparado con que hay 800 camiones por día. Vos pensa que son 12 mil camiones por mes y en cuatro meses tener 4 casos... pero bueno, no deja de ser una evidencia de que hay. Por ahí habrá otro que no lo podemos detectar”.*

De todas maneras, el problema sigue situándose por fuera de la empresa misma, aunque se haga referencia a la posibilidad de que existan casos que se ubicarían entre esos “otros que no los pueden detectar”.

Si bien las medidas a tomar sobre la persona del transportista se dejarán a cargo de su empleador, el ingenio actuará a fin de salvaguardar sus procesos productivos:

*“Cuando se detecta alcohol no descarga. Queda cautivo en el cauchón hasta que se le pasa y después con evidencia de que está en condiciones se lo deja pasar. No podemos detectar si el consumo es mientras manejan o en el tiempo de espera a la descarga.”*

La intervención sobre empleados de terceros se aplica de manera similar sobre los empleados propios al momento de ingresar a la planta. En el caso de la empresa automotriz ya citada por su criterio de asociar la prevención de accidentes de tránsito con la evitación del consumo de alcohol, se aplican controles directos sobre el personal al momento de pasar por portería:

*“Por otra parte, hay un control de seguridad en las porterías en las cuales se realizan controles de maletas y bultos, tanto en el ingreso como a la salida, esto entendido como intento de “prevenir” el consumo de alcohol y drogas. Hasta el momento, y haciendo un recuento de los 9 años que llevo en la labor, jamás hemos tenido ningún caso”.*

Se puede suponer que el personal que ingresa a través de la portería a la planta pertenece a los escalafones inferiores: obreros, obreros calificados, personal administrativo, etcétera, pero se desconoce el procedimiento con respecto al personal de los escalafones superiores que ingresa en automóvil,

o por otras entradas. En la empresa de transportes de pasajeros de la capital provincial ya referida, ante este planteo se obtuvo como respuesta:

*“no pasa nada, son los dueños, no se ha presentado tampoco, pero ellos tienen la posibilidad de decir no voy a trabajar, si son el padre, el hijo, los cuñados, todo queda en familia. Generalmente pasa con el abogado de la empresa, que llama y dice hoy no voy porque tuve una fiesta anoche...”*

En una empresa dedicada a la elaboración de materias primas derivadas de los cítricos para la industria alimenticia situada en la Provincia de Tucumán, puede observarse de manera dramática la puesta en crisis de la pasividad empresaria frente al tema del consumo de alcohol por parte de su personal de menor calificación laboral:

*“La gente que trabaja con nosotros es gente de campo, gente que está muy poco formada. Es gente que no terminó la primaria y que vive en zonas rurales, cerca de las fincas, donde hay mucho campo y pocas alternativas en todo caso de recreación, todo ese tipo de cuestiones, entonces culturalmente...”. “Culturalmente están muy acostumbradas a tomar mucho y eso no está como mal visto y es como normal. Yo personalmente creo que esto pasa en todos lados, no sólo en nuestra provincia, las chicas cuando salen en Buenos Aires y en otros lugares hay como una cuestión cultural, toman a la par de los varones en cantidad y calidad, antes se tomaba mucho menos. Es un fenómeno cultural pero que va más allá de nuestra idiosincrasia”.*

El recurso a “lo cultural”, nuevamente aparece, en el discurso empresario, como “lo natural”, o sea, aquello del orden de lo inevitable. En tal sentido, esa dimensión “cultural” se plantea como el ámbito al cual la empresa no puede acceder, y al que si accediera, se mostraría como refractario a toda posibilidad de cambio o transformación a partir de dicha intervención.

Pero la realidad se encargaría de poner en duda dicha concepción, tal como lo relata la Jefa de Capacitación en Desarrollo y Supervisión de la Empresa:

*“Nosotros vivimos un evento bastante desgraciado, en el año 2000 en una finca propiedad de la empresa, un día se presentó el rondín que trabajaba en esa finca que realizaba tareas de seguridad. Se presentó en estado de ebriedad y el capataz de esa finca le dijo que por favor se fuera a su casa, que por supuesto no podía quedarse a trabajar en ese estado, era un 31 de diciembre, entonces estaba bastante ebrio, él se fue a su casa, pero buscó una escopeta vino y lo mató. Mató al capataz, que era una persona muy joven, tenía 35 años, con un futuro interesante, era excelente empleado.*

La irrupción de una conducta violenta que desencadena una serie de sucesos de consecuencias irreversibles y de costo inestimable para la empresa,

los determinó a poner en cuestión el carácter de “irreversible” e “inmodificable” de esa característica “cultural” de su personal, e intervenir para su transformación, motivados en un principio por la necesidad de evitar la repetición de un hecho como el referido, pero la intervención en la materia, para ser eficaz, implica necesariamente una intervención de una profundidad y un alcance mucho mayor al que originalmente se piensa.

*“A partir de este suceso desgraciado hemos decidido llamar a un equipo interdisciplinario que está formado por un médico, una psicóloga y una médica clínica que hace muchos años que trabajan en adicciones en general (...)*

*Les pedimos que nos confeccionaran de alguna manera un Programa contra el alcoholismo, contra el alto grado de consumo de alcohol, para que nosotros lo pudiéramos encaminar en la empresa. Al final, ellos ya tenían un programa armado para empresas sobre el tratamiento de las adicciones en las empresas”.*

La política de la empresa en la materia debe ponerse en práctica de manera gradual, buscando generar un consenso que progresivamente abarque a la totalidad de los empleados, aunque es clara la dirección que se sigue en su aplicación: de arriba hacia abajo.

*“En función de eso, empezamos un trabajo largo en la empresa, primero el convencimiento de todas las gerencias de los distintos departamentos. Nos parecía muy importante que este programa surgiera desde la gerencia y no al revés, como que tiene mayor eficacia de resultados, si la gerencia le pone ganas y empeño esto se tiene que hacer”.*

Se solicitó y se obtuvo colaboración de los Sindicatos relacionados con la actividad ( U.A.T.R.E. y Alimentación ) pero dicha colaboración, de acuerdo a los dichos de la empresa, puede entenderse mas como un compromiso de no dificultar la implantación de la política, ya decidida por parte de la empresa, que a una participación activa en su diseño.

*“En la 1º etapa de prevención se hizo un reglamento interno que está consensuado con los gremios de la actividad”*

De todas formas, existió una cierta inercia o resistencia por parte de los empleados cuando la política comenzó a trascender el marco de “las charlas informativas” o de “los cursos” y lo escrito en un Reglamento, y comenzó a ponerse en práctica.

*“No hubo resistencia al entregar el reglamento interno, la hubo cuando comenzó la 2º etapa que era la de control, pero para eso nosotros habíamos hecho todas estas acciones de información y formación durante prácticamente un año. Ellos sabían que este control se venía.”*

El control en el cumplimiento del reglamento se tornó efectivo de una manera directa, material y concreta:

*“La etapa de control tiene que ver con el alcoholímetro, son unos aparatos en los que tenés que soplar y eso le da el grado de alcohol en sangre.”*

Los resultados parecen dar la razón a la iniciativa empresaria, no sólo en cuanto a evitar hechos de violencia como el que motivó el inicio de la política, sino también en términos de reducción del consumo por parte de los consumidores habituales y finalmente, en términos económicos.

*“Hacemos prevención porque esa persona de acá a 5 años puede llegar a tener problemas. Antes se tomaba un vino en el almuerzo para empezar a trabajar a las 14 horas, ahora se toma un vaso, porque tiene que entrar a trabajar, porque quiere trabajar y el examen no le tiene que dar positivo... Nosotros veníamos escuchando pedidos desde la jefatura de campo, que son supervisores de la cosecha que son gente que tienen a su cargo cuadrillas de 27 personas, ya habían tenido inconvenientes con personas que venían ebrias a trabajar, que las tenían que mandar a sus casas. Que nunca completaban el número de la cuadrilla, que el sábado les pasaba lo mismo, que el día después de cobro también. Determinados síntomas que eran normales, lo que pasa es que uno lo tomaba como una cuestión habitual, lógica. Vos sabías que para controlar la cantidad de fruta cosechada del día sábado o del día lunes, había que descontar la cantidad de gente, había que descontar “x” cantidad de ausentismos que tenían sí o sí. Eso sí ya se ha notado, hay una diferencia importante. El día sábado y lunes lo puedes considerar como un día normal de trabajo. Y antes teníamos que pensar que el día sábado era la mitad de un día y el lunes era la mitad de otro día, en cuanto a cantidad de fruta cosechada. El rendimiento ha mejorado.”*

Como se puede observar, lo que era considerado “normal” -el ausentismo del día sábado y/o el lunes- referido al consumo de alcohol, pudo ser modificado para beneficio de todos los actores involucrados, pero, lamentablemente en este caso se dio a partir de un hecho de violencia. Esto es, implementar estrategias de prevención que desarticulen tanto “creencias” como prácticas relativas a la alcoholización de los trabajadores.

### **Política diferencial: “el alcohol está adentro”**

En cuanto a las empresas que tienen puestos de trabajo que implican el contacto directo con bebidas alcohólicas, su manipulación y expendio, o sea, las que no pueden aplicar la política del “poner afuera” el alcohol, prohíben explícitamente en manuales o en la instrucción impartida a los ingresantes la prohibición de consumir alcohol en el trabajo y las sanciones, que pueden llegar hasta el despido, que el consumo acarrearía. Establecen una instancia directa de control y supervisión interna para verificar la observancia de la prohibición de consumo en el lugar de trabajo incluso una vez concluido el horario de trabajo por parte de su personal.



Volviendo al caso ya referido de la empresa gastronómica de origen estadounidense, se instaura la prohibición total para el consumo de alcohol por parte del personal, aún de aquel que se encuentra fuera de su horario de trabajo y que no porta la vestimenta que pueda identificarlo como siendo parte de la dotación de la misma. Se hace referencia inicialmente al personal de salón (camareras y ayudantes), pero luego se hace extensivo el comentario a la totalidad del personal:

*“Si permanece en el local una vez terminado el trabajo y una vez cambiadas, ya igualmente no está permitido. Ni siquiera un gerente puede en su día franco venir al restaurante y consumir alcohol, tabaco sí, pero alcohol no...”*

En el discurso de la empresa aparece, en primer término, como justificación de la medida adoptada, el hecho de ser algo “corporativo”, o sea, que trasciende lo decidido en los locales de nuestro país, finalmente, se intenta explicar la lógica de la medida en sí misma.

*“Porque ya es una cuestión corporativa, pasa en todos nuestros locales del mundo. Entonces consideran que un gerente cuando no está en operaciones y está en el local, si hay algún problema en ese momento sigue siendo el representante por más que haya un gerente de turno, y no es ejemplo, pierde autoridad moral si lo encuentra tomando alcohol. La política en ese sentido es para todos igual. Ni siquiera los empleados que a veces van al otro local pueden consumir alcohol.”*

Frente al hipotético caso de encontrarse ante un trabajador que transgreda la regla, no hay una política explícita a seguir. Por ello, las decisiones son, hasta cierto punto, discrecionales por parte del nivel gerencial.

*“Lo primero es la charla en cuanto a motivos (del consumo), no se pretende que alguien haga terapia dentro del trabajo por el solo hecho de que no estamos capacitados para un apoyo psicológico, sí anímico, sí de contención y obviamente recomendar la ayuda pertinente. Lo que pasa es nunca tuvimos un caso tan específico. Si me tocara hoy en día detectar este tipo de cuestiones, sí aplicaría toda esta escala de situaciones para determinar o no algo.”*

En el caso de otra empresa del mismo rubro, pero nacional, el Encargado del Local, ante la interrogación acerca de la existencia de políticas de prevención del consumo de alcohol, tabaco o drogas, comienza haciendo referencia directa al tema del alcohol, lo que indica que se trata de un tema del que concretamente deben ocuparse por la disponibilidad de alcohol en el lugar de trabajo. En cuanto a la existencia de determinadas creencias (las “costumbres”) asociadas con la actividad, comenta:

*“(Risas) Es sabido lo de los lunes. En la gastronomía, en el gremio nuestro el gran problema es el alcoholismo, pero nosotros nunca tuvimos con nuestros empleados ese problema.”*

La política se reduce a intervenir *a posteriori* sobre el problema, bajo la forma de una sanción disciplinaria, sin que la acción a nivel institucional trascienda ese marco:

*“Si el trabajador falta sin justificación hay un día de suspensión.”*

Mientras tanto, se adjudica a un tercero (en éste caso la Obra Social) el tomar a su cargo la labor en el área de la prevención. No existe ningún tipo de intercambio en lo relativo a políticas de prevención, entre la empresa y la Obra Social,

*“La Obra Social maneja la prevención del alcohol y droga. Hay carteles pagados en los vestuarios... hay un delegado del local que participa en el gremio, es un mozo.”*

Esta aparente pasividad en cuanto a la intervención empresarial, probablemente se deba a la existencia de un conjunto de trabajadores que se encuentran disponibles para cubrir eventuales despidos. El hecho que se trata de personal que no requiere mayor calificación para desempeñarse en el puesto, refuerza esta línea de pensamiento; los costos en capacitación que debe estimar la empresa por cada puesto que se cubra, es mínimo, como también lo es el costo laboral por despido.

## Resumen

En general se considera que las motivaciones que llevan a una persona a consumir alcohol se hallan en cuestiones relacionadas con su vida personal, con su pertenencia de clase, con “cuestiones culturales”, etc. y es en ese ámbito en el que deben encontrarse las soluciones al problema.

Las empresas se muestran hipotéticamente en condiciones de brindar apoyo para que el trabajador afectado encuentre la solución a su problema. Sólo intervendrán en la medida en que dicho consumo perjudique de alguna manera el desempeño laboral del trabajador, lo que será registrado por la empresa y tratado, en lo institucional de manera disciplinaria, aunque, no desestimando intervenciones de tipo personal, a modo de consejos o recomendaciones para que el trabajador busque tratamiento para su adicción.

Las condiciones de la tarea no son percibidas en general como causantes del consumo de alcohol. Pero en los casos en que se establezca alguna relación entre la tarea desempeñada y el consumo, se considera a ambas cuestiones como coincidentes sobre un mismo sujeto, como si ambas consistieran, junto con algunas otras, en características propias de determinado sujeto, sin que pudiera establecerse entre ellas una relación mas compleja que la mera coexistencia. Las razones por las cuales se da dicha coincidencia se encuentran en otra parte: los genes, la herencia, el nivel de instrucción, etc.. Desde ese punto de vista, puede “explicarse” que una persona con un trabajo irregular, sin continuidad, que es mas un oficio aprendido en la práctica que una profesión, que no requiere de mayor instrucción formal, consuma alcohol, especialmente si se trata de trabajadores

cuya actividad se desarrolla en ámbito rural. Y eso es comprendido y aceptado como un dato de la realidad sobre el cual las empresas nada pueden hacer, hasta el momento en que sea la realidad misma, bajo la forma de la ruptura violenta de la trama cotidiana, la que se encargue de llamarles la atención sobre esa realidad de deterioro progresivo a la que se habían acostumbrado los distintos actores a considerar “normalidad”, y a intervenir sobre ella de manera decisiva en función de su transformación.

## DROGAS

En el otro extremo del arco que va desde la “tolerancia/prohibición por problemas de salud-seguridad-imagen” se encuentra el tema del consumo de **drogas**.

En el marco de la presente indagación se observó que la temática del consumo de drogas en el ámbito laboral era uno de los mas afectados por los contenidos de discurso del sentido común, lo que producía una serie de sesgos que signaban el modo de abordaje del tema por parte de las empresas:

- a.- la asimilación entre “droga” y “droga ilegal”,
- b.- el problema es de “la persona”, posteriormente “del trabajador” y
- c.- es un “problema de la sociedad en general”.

### a.- “droga” significa “droga ilegal”

En general, “el uso indebido de sustancias psicoactivas está caracterizado por los estereotipos de la “la adicción a las drogas ilegales” y es, de este modo, desvinculado de los problemas originados por el consumo de alcohol y tabaco, y también por la utilización abusiva de fármacos medicinales”<sup>1</sup>.

En este estudio, al momento de construir las herramientas de relevamiento, se hizo explícita la diferenciación al interior del conjunto de las sustancias psicoactivas entre tabaco, alcohol y drogas. En el caso de estas últimas, para la casi totalidad de los entrevistados, se produce una identificación conceptual con “drogas ilegales”

Hay dos casos particulares en los cuales la propia actividad de la empresa obliga a una conceptualización mas acotada del término: por un lado, cuando se trata de actividades relacionadas con la farmacología - fabricación, manipulación o comercialización de elementos medicinales- o en la administración de medicamentos, como es el caso de clínicas y otras empresas dedicadas a los servicios relacionados con la salud, en las que se efectúa un uso riguroso del término, y se hace referencia también al “uso indebido de drogas de uso medicinal”; el otro caso se presenta en actividades relacionadas con el uso y manipulación de solventes, pinturas o adhesivos que contienen elementos tóxicos, los que son incluidos, en tanto existe la posibilidad de ser usados como tales, entre las

1 - MIGUEZ, HUGO A. Op. Cit.

“drogas”, sumadas a las “drogas ilegales”.

Las políticas que instrumentan estas empresas obligadas por su actividad a la manipulación y el contacto con sustancias son: en el caso de las empresas relacionadas con la Salud, controles de inventario y sistema de control administrativo de stock de medicamentos, más estrictos para el caso de las sustancias psicotrópicas; mientras, en las empresas en donde se manipulan elementos industriales potencialmente tóxicos, se establecen procedimientos rigurosos desde el área de Seguridad e Higiene Laboral.

Acerca de la disponibilidad de fármacos en un laboratorio medicinal que se dedica a la fabricación, y en particular en los sectores de fraccionamiento y envasado, el Gerente de Recursos Humanos de una empresa mediana dedicada a dicha actividad, comenta:

*“No, está todo muy controlado, inclusive por normas (de Seguridad e Higiene), si hay sobrantes no utilizables se destruyen. Existen controles que no puede faltar nada, lo que sobra se destruye por normas. Y se envía a residuos peligrosos. Cada 15 o 20 minutos se sacan muestras para realizar controles y después se tiran, no vuelven a la máquina, se mandan a quemar.”*

*Si a veces les recetan (a los trabajadores) algún producto que se elabora en planta, se les brinda gratuitamente, con la receta”.*

Esa es la descripción acerca del tratamiento que la empresa da al problema de la disponibilidad de sustancias, es decir, que se acota su disposición (por parte de los trabajadores) mediante procedimientos estipulados en manuales de normas de Seguridad e Higiene Laboral. En cuánto elemento facilitador

*“No considero de ninguna manera que estas características (las condiciones particulares de la tarea, que incluyen el contacto con dichas sustancias) puedan ser favorecedores del consumo de ATD. Es muy rebuscado pensar eso, el consumo de sustancias es más por la crisis que hay, que no les alcanza el sueldo, no me venga con macanas de esa índole, por favor... Es ridículo!”*

#### **b.- es un “problema de la persona/una enfermedad”**

Un sesgo, también observado en relación al tema del consumo de alcohol, es el ubicar “el problema de la adicción a las drogas” en cuanto a sus causas, dentro de lo privado y personal del sujeto afectado, es decir, el carácter secundario de la incumbencia del ámbito laboral: o sea, como problema en primer lugar “de la persona” y solo en una instancia posterior como problema del “trabajador”. Pero también acentuando la exterioridad de dicho problema al relacionarlo no solamente con las condiciones “culturales” particulares del trabajador afectado (como sucedía con el alcoholismo) sino ubicándolo directamente como “un problema de la sociedad en general”, a veces haciendo hincapié particularmente en que se trata de un problema “de los jóvenes”. De este modo, el consumo de drogas (no olvidar el primer sesgo: decir “drogas” es decir consumo de “drogas

ilegales”) es un evento “exterior” a la relación laboral: por un lado es atinente a la “persona”, es del “ámbito privado”, y por otro, el consumo se da en un momento vital anterior al inicio de la actividad laboral, “los jóvenes”.

Así lo refiere la Gerente de Personal de una empresa de transportes de cargas de larga distancia con cabeceras en las Provincias de Córdoba y de Tucumán, pero con cobertura en toda la zona Noroeste del país.

*“Este tipo de adicciones están en todas las clases sociales, es más una forma de enfrentar los problemas de la vida más que el círculo donde se mueve.”*

En general, la representación como “enfermo” de la persona que es adicta al consumo de sustancias psicoactivas aparece de manera muy atenuada y marginal. En el caso de la adicción al alcohol, suele aparecer bajo la denominación eufemística de “el problema”, no aparece prácticamente nunca en el caso del tabaco y sí aparece en el caso de la droga. Como toda representación, está condicionada por lo que el sentido común dicta en la materia: en este caso el consumo de tabaco es “un hábito”; el alcoholismo es “un vicio”, o sea, un caso extremo de mal hábito y por último, la adicción a las drogas es “una enfermedad”, que puede iniciarse como “un hábito”, convertirse en “un vicio”, pero que finalmente, revelará su carácter de enfermedad. Por ello, y como tal, ameritará un tratamiento específico en instituciones dedicadas a tal fin.

Las percepciones y opiniones que tienen las empresas, por lo general, ubican en el plano de lo hipotético el consumo de drogas en el ámbito laboral. La participación que se reservan ante la situación, repetimos, hipotética, es a la vez marginal y central: marginal puesto que derivan el tratamiento en instituciones dedicadas a tal fin, comprometiéndose a brindar “todo el apoyo” que se necesite para llevarlo a buen término, y central, puesto que se considera que el trabajador no pierda su puesto de trabajo, como factor esencial para su recuperación, dada la importancia capital que tiene el empleo, en términos económicos y psicológicos, para una persona.

Desde esta perspectiva, las condiciones laborales no son tomadas como elementos determinantes en el consumo de drogas, a veces ni siquiera se considera que tengan relación alguna con la cuestión.

El concepto salud – enfermedad en el ámbito laboral se advierte influido por criterios económicos al momento de justificar o tolerar el consumo si en definitiva éste es funcional a las actividades que debe cumplir el trabajador. El encubrimiento de esta situación, implícitamente, reconoce la relación que se puede dar entre condiciones laborales y consumo indebido de drogas, pero lo que se pretende es atenuar cualquier implicancia en lo relativo a la responsabilidad empresaria.

*“...La empresa no deja en banda a nadie, por ejemplo: una de las empleadas perdió la audición, entonces la empresa en lugar de despedirla la pasó a desarrollar tareas administrativas. Se ayuda a todos, no se discrimina. El trabajo que realizaba antes esa persona era en el Call center”.*

*“En el tiempo del corralito, el Banco contrató a una empresa que brindaba un servicio de atención “seudopsicológica” para todos aquellos empleados que se encontraban bajo situaciones de estrés, el personal que estaba en el área de atención al público, específicamente. Ahora en el banco no hay situaciones estresantes. El banco está en un proceso de crecimiento muy grande como el resto de los bancos y eso implica que no hay trabajo estresante. Si vos ganas 3, 4 lucas eso no te estresa más allá del trabajo que hagas. Estás bien pago.”*

La percepción acerca del modo en que actúa la empresa, que manifiesta no tener políticas de prevención en el tema de “drogas” porque no la consideran necesaria, en el discurso puede verificarse una equiparación entre el tratamiento de un hipotético caso de “adicción” como lo hacen con cualquier otra “enfermedad”:

No se realizan por parte de las empresas controles de consumo de drogas, siendo en la mayoría de los casos verificaciones de tipo observacional.

Relata el Gerente de la empresa de origen alemán ya citada mas arriba:

*“Dentro del programa previsto (de políticas de prevención del consumo de alcohol y de drogas) hay médicos especialistas, psicólogos y psiquiatras. También contamos con un esquema similar al de Alcohólicos Anónimos. En el caso de que se produzca la detección de un caso de consumo de drogas, de ser necesaria la internación es a cargo de la empresa. (Pero) no tenemos ningún caso, ni de jóvenes que hayan venido al otro día con un tema de alcoholismo o síntomas de drogadicción que son detectables fácilmente en sus actitudes, movimientos”.*

Refiriéndose a sus empleados, en particular a los que conducen camiones:

*“No tengo conocimiento de que tomen medicación o drogas ilegales, nunca. Sólo una vez tuve un cierto comentario de un empleado con el cual después hablé, pero sinceramente por la conversación que tuvimos y las actitudes de él, me parece que era sólo un comentario. Creo que una persona que consume debe tener una cierta conducta inestable, se le debe notar en la cara. Pero yo no he detectado este tipo de cosas.”*

La única circunstancia a la que se hace referencia al respecto, es a una práctica cultural legitimada por el uso en la zona Noroeste de nuestro país. En los hechos, es tratada por la empresa como “costumbre”, relativizando de este modo sus efectos:

*“Acá en Córdoba no se consume. Sí los choferes que vienen de Tucumán, mascan la hoja de coca que es un estimulante (...) Estacionan el camión, duermen un rato... Es a ellos a los que se les podría atribuir este tipo de inconveniente con la coca. En el norte es muy común y según ellos los mantiene despiertos.”*

Se observa que la coca no es considerada como “droga”, puesto que a continuación, cuando sí se habla específicamente del tema en cuanto a las actitudes a adoptar al respecto, no se la incluye:

(Ante el caso de algún empleado que consuma drogas)  
*“En primer lugar se le hablaría y se le daría un tiempo de reacción, de maduración. Enseñarle al empleado que sepa distinguir lo que son los problemas personales de los laborales. También debería tener en cuenta que al ser droga tendría condicionamiento físico para trabajar que, por más que ponga voluntad la sustancia lo está condicionando.*

*Pero el principio fundamental sería la prevención. Prevenir al empleado que si el sigue en esa actitud va a terminar en una situación difícil (Nótese que “prevenir” significa en este caso “advertir”). En este sentido nosotros no somos de no darle una oportunidad, no se me ha dado el caso del alcohol o la droga pero sí en otro tipo de situaciones y, hemos tratado de ayudarlo, contenerlo y hacer un poco de terapia.”*

Finalmente, y se presenta un extracto de los comentarios realizados por la Encargada de Personal de una planta de fabricación de bebidas gaseosas de primera línea, ubicada en la zona del Gran Mendoza:

*“No hay políticas de Prevención, nunca han habido problemas de ese tipo dentro de la empresa o no llegó a la oficina de personal. Que yo sepa no han dado información, ni han habido ofrecimientos de charlas o programas por parte del sindicato o la obra social, en relación al tema”*

Y en particular, ante la pregunta de si existían condiciones laborales, como turnos rotativos que alteraran el ritmo normal de sueño – vigilia, u otras, respondió:

*“la verdad que con el sistema de turnos rotativos y las horas extras que realizan en el área de producción, no sé como hacen. Pero nosotros no hemos tenido problemas, o por lo menos no llegó a la oficina de personal”*

## 2.- SINDICATOS

Existe por parte de los Sindicatos una notoria tendencia a considerar que la implementación de políticas de prevención en la materia corresponde al Estado, o bien a la iniciativa empresaria. Si el ámbito sindical desplegara alguna acción al respecto sería a modo de anexo a lo que reconocen como es su principal responsabilidad y esfera de interés: genéricamente “la defensa de los derechos de los trabajadores”, equiparable, a partir de de la década pasada, a “la conservación de la fuente de trabajo”, es decir, que de lo que se trató fue directamente de trabajar para que la empresa siga existiendo como tal. Si bien se observa que en la actualidad se está revirtiendo esa tendencia negativa en las condiciones económicas generales de nuestro país, aún persiste entre los representantes gremiales entrevistados una suerte de “inercia” que los hace permanecer sujetos

al imperativo de sostener el nivel de empleo. La implementación de políticas de prevención, especialmente en cuanto a la prevención primaria, queda relegada a un segundo plano.

Se da cierta simetría entre la percepción de las empresas y los sindicatos. Por ejemplo, acerca del consumo de alcohol como práctica habitual de los obreros de la construcción, uno de los representantes gremiales, a cargo de la oficina de Seguridad e Higiene en el trabajo, dice:

*“Ha mermado en los últimos tiempos el consumo de alcohol, el alcoholismo está fuera del trabajo y no dentro del mismo... Antes sí... hay nuevas generaciones de trabajadores, hay otra cultura”*

Hay una clara referencia a la procedencia de origen de los trabajadores involucrados y a la “funcionalidad” del consumo para con la concreción de la tarea en las condiciones laborales vigentes a ese momento, continúa el entrevistado:

*“Cuando se produjeron las grandes migraciones a partir del año 20... llegaron polacos, rusos, etc. y la única forma que tenían de aguantar el frío y la fatiga del trabajo era de alguna manera dopándose, además ya venían con una cuestión cultural con el alcohol”.*

Pero esas “justificaciones” para el consumo en el ámbito laboral, ya no están vigentes en nuestra época:

*“Se ha eliminado bastante el trabajo fatigante, se han cambiado las técnicas y la organización del trabajo (cambios que) repercuten en un menor esfuerzo por parte de los trabajadores. Todo esto lleva a que también haya cambios culturales”.*

Para cerrar con éste comentario:

*“En los años '50, en una obra – la construcción de un edificio del Banco Hipotecario Nacional – se desató un conflicto porque pretendieron impedir que los trabajadores tomaran vino en el almuerzo (los trabajadores solían ingresar con botellas de un litro de vino). A raíz de esta situación se realizó un paro y se paralizó la obra. Finalmente se negoció que se podía ingresar medio litro por día por persona y con ello se resolvió el conflicto”.*

Con respecto a las obligaciones y responsabilidades sindicales en la evaluación de las condiciones y el medio ambiente en el se desarrollan las actividades laborales, y teniendo en cuenta que éstas condicionan la necesidad de políticas a implementarse o no en materia de prevención de consumo de ATD, se pueden citar las palabras de un Dirigente Gremial del Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas.

*“Todos los trabajos que se realizan son rutinarios y repetitivos, como los de una línea de montaje fabril. Hay turnos rotativos y los puestos de trabajo son aislados, en especial el de calderista (porque suele haber uno solo por empresa, y tiene que ubicarse en cercanías de la caldera para realizar su labor, que están en*



*el sótano o subsuelo de las plantas)... También hay una fácil disponibilidad para el trabajador de bebidas alcohólicas, porque ese es el material sobre el que trabajan... En general, hay una situación de inestabilidad laboral que atraviesa a la totalidad de la actividad... A ver, hay (trabajadores que están realmente en peligro cierto de perder su empleo mas allá de la "sensación generalizada de inestabilidad), no podría decirle ahora la cantidad de afiliados que están en esa situación, pero hay, porque las empresas siempre tienden a hacer comentarios que infunden temor a la gente, principalmente, la gente mayor siempre está con riesgo de quedarse sin trabajo, porque saben lo complicado que es el mercado laboral"*

En cuanto a las derivaciones que tales situaciones tienen y con respecto a las acciones que emprende el Sindicato:

*"Conflictos graves, no. No hay. Pero sí hay muchos conflictos pequeños y permanentes por incumplimiento de los convenios por parte de las empresas, por lo que el sindicato tiene que estar encima permanentemente. Pero graves no hay."*

Puede observarse el condicionamiento directo que la labor sindical recibe cuando la "protección de los derechos del trabajador" deviene "preservación de la fuente de trabajo".

*"Salvo el año pasado, que tuvimos una empresa que directamente fue a la quiebra. Veníamos dos ( 1 ) años luchando eso (el mantenimiento de las fuentes de trabajo ) pero no se pudo salvar".*

Pero la "vuelta a la normalidad" de lo que es la labor sindical, según la entiende este dirigente (en una opinión compartida por la mayoría de los dirigentes entrevistados), pasa por la resolución de "los pequeños conflictos" derivados de los incumplimientos por parte de las empresas.

*"En general son conflictos diarios por incumplimiento con elementos de trabajo que deberían proveer las empresas y no proveen, de acuerdo al convenio colectivo, ítems que deberían pagar en el salario y no los pagan. En fin, ninguno es grave y todos son salvables."*

En aquellos casos en que la realidad de los problemas derivados del consumo de ATD, bajo la forma que fuere, se impongan y obliguen a tomar medidas al respecto: se actuará entonces, en un primer momento, en el sentido de la prevención secundaria, derivando el problema a la Obra Social, y en segunda instancia, en el intento de implementar una política de prevención primaria, en el caso en que se considere que las condiciones laborales que dieron origen a la intervención se mantengan en el tiempo.

### 3.- OBRAS SOCIALES

En las Obras Sociales se observa un déficit en cuanto a la prevención primaria, trabajándose sobre todo en prevención secundaria y terciaria. Por los cambios que fueron produciéndose a partir del impulso privatizador de los '90, la relación de la Obra Social con sus afiliados, pasó de la atención de prestación

directa, con médicos y/o sanatorios propios, a una instancia poco más que meramente administrativa dada la derivación de la atención de la salud de sus afiliados a los terceros contratados. Esta “tercerización” de los servicios de salud, trajo aparejada entre sus consecuencias, una cierta descentralización del conocimiento que las Obras Sociales tienen de los motivos de consulta, tratamientos efectuados a sus afiliados, etc. de los cuales sólo toma conocimiento al momento de efectuar la autorización de una prestación o validar un pago por prestación realizada: en ambos casos, existe un cierto margen de incertidumbre.

a.- En el primer caso, el motivo manifiesto de la consulta (principalmente en la atención psicológica y psiquiátrica), no coincide necesariamente con la motivación inicial de la misma.

b.- El contacto que se tiene, una vez cumplimentado el tratamiento previamente autorizado, y al momento de librar el pago por el servicio prestado, es predominantemente de tipo administrativo.

Al respecto, comenta el Auditor Médico de una Obra Social de Personal Docente de la actividad privada:

*“No existe la consulta directa por parte de los afiliados sobre el consumo de ATD. Nosotros podemos ver cual es el tipo de prestación mas habitual, pero en muchos casos hay información que sólo manejan los profesionales, tenemos casos muy puntuales de algunos familiares de nuestros afiliados que en general son hijos jóvenes o adolescentes que se están tratando por consumo de drogas”.*

El Auditor Médico de la Obra Social de Docentes Particulares coincide en su visión al respecto:

*“Desconocemos como manejan las historias clínicas los médicos, cada uno tiene su forma de trabajar y nosotros no intervenimos en eso. Tenemos médicos que son referentes de los pacientes y actúan como el nexo con las distintas especialidades.”*

En ambos casos existe una pérdida de conocimiento, circunstancia que se suma al hecho de que la efectiva realización del tratamiento corre por cuenta de un tercero.

Así, las Obras Sociales ubicadas por el modelo de atención vigente en un papel de intermediario entre el demandante y el efector del servicio, terminan limitadas en su accionar poner al alcance de los demandantes la prestación solicitada, manteniéndose en el marco de acciones de prevención secundaria y terciaria. Es decir, que actúan en respuesta a demandas directas realizadas por sus afiliados, no existe ninguna estrategia de anticipación a la enfermedad (prevención primaria), la actuación es en respuesta al problema (prevención secundaria y terciaria).

El método de reparto –a partir de a década pasada-, de los fondos conformados con los aportes gremiales, centralizados en el Ministerio de Economía

quién disponía a su arbitrio la distribución de los mismos, implicó que las Obras Sociales debían efectuar los gastos y endeudarse para cubrir los mismos, para posteriormente solicitar a dicho organismo la provisión de los fondos destinados a equilibrar sus cuentas. Esto obligó a las Obras Sociales a incurrir en un manejo de las prestaciones con un sesgo economicista que les permitiera seguir funcionando, lo que potenció su papel intermediario entre afiliados y prestadores de servicios de salud.

Ya se ha señalado en el presente estudio que *“Los intereses particulares de los actores sociales y las diferentes correlaciones de fuerza entre los mismos determinan áreas de visibilidad o invisibilidad para los fenómenos: no sólo cambia en función de lo señalado lo que se refiere a la caracterización que se haga de ellos ni al sentido que se le otorgue, sino al mero hecho de percibirlos o no como existentes”*.

Quizás condicionada por la serie de circunstancias apuntadas, existe una suerte de coincidencia en la caracterización de “el problema de la adicción a las drogas” como “un problema de la sociedad en general”, pero particularmente “de los jóvenes”.

Un representante gremial de la actividad textil, ante la indagación con respecto a las medidas que adoptaría el Sindicato si se diera el caso de un trabajador sancionado por una empresa con suspensión o despido por alguna causa relacionada con el consumo de ATD, expresa:

*“Eso nunca nos pasó. (y agrega espontáneamente). Los drogadictos son los hijos de nuestros afiliados, no ellos.”*

Entonces, en términos generales, se puede decir que las percepciones de las Obras Sociales, en relación a las políticas de prevención del consumo de ATD y considerando las consultas referidas al tema por parte de los afiliados se repiten los sesgos:

- el tabaco es estimado superficialmente en la mayoría de los casos por tratarse de una sustancia cuyo uso está reglamentado socialmente, de este modo, las estrategias de prevención al respecto se dan en el marco de charlas o actividades relacionadas con la promoción de la salud en general.
- La motivos de consulta manifiestos, o directos, -y esto es común para tanto para el tabaco, como para el alcohol o las drogas- no se refieren al consumo en sí mismo, ni siquiera se presentan encubiertos como interés acerca de las consecuencias que el consumo de alguna de las sustancias psicoactivas pudiera tener sobre la salud del afiliado.
- Cuando existe alguna patología asociada al consumo de ATD (por ejemplo: las afecciones hepáticas con el consumo perjudicial de alcohol, o el compromiso del aparato respiratorio con el consumo de tabaco, etc.) se recomienda cesar o disminuir el consumo, pero en función de esa relación con la patología, que era en realidad el motivo de consulta original.

El director médico de una Obra Social de una actividad relacionada con la carga y descarga de contenedores mediante operación de maquinaria, comenta al respecto:

*“No existe en este caso, la consulta directa por el consumo de ATD. Cuando se percibe que el consumo de alcohol o tabaco está directamente relacionado con la condición clínica del paciente, se le sugiere dejar de consumir, o al menos, disminuir el consumo. En cuanto a la “consulta indirecta”, entendida como una consulta por sintomatología que pueda derivarse de la problemática del consumo de ATD, sólo se hace referencia al mismo si en la anamnesis con el paciente, o en el momento de recabar antecedentes de salud, aparece el tema. De otra manera, no.”*

Ahora bien, las consultas directas por consumo indebido de sustancias psicoactivas que reciben las Obras Sociales, por un lado están estereotipadas con la adicción a las drogas ilegales, inhibiendo las consultas por problemas originados en el consumo de alcohol y tabaco y también por el uso abusivo de fármacos; por el otro son consultas de beneficiarios indirectos (hijos).

Esto no invalida lo señalado anteriormente, puesto que lo que se cuestiona no es la realidad del hecho en sí, sino los conceptos mediante los cuales se piensan esos hechos.

En tal sentido se puede señalar lo expresado por el responsable del Área de Salud de la Obra Social relacionada con el Sindicato Textil:

*“...se interrumpe la entrevista cuando una administrativa le alcanza una planilla con los pacientes internados por adicciones. En la planilla figuraban cuatro pacientes: ...están internados por adicciones a drogas. Uno de ellos está en la Comunidad Terapéutica Asociación Revivir de Avellaneda, el otro en la Asociación Volver a Vivir de Lanús, los otros pacientes están en centros de día (Fundación Vivir de Ramos Mejía y La Posada en Mar del Plata). Son hijos de empleados textiles. Nunca tuvimos casos de empleados textiles internados por ningún tipo de consumo”.*

Al hablar con la responsable del área de prestaciones psicológicas de la Obra Social recién mencionada, relata el caso de la esposa de un afiliado que concurrió a consulta por un “problema de violencia familiar”; luego señala como vinculación causal de éste el alcoholismo del marido, es decir, del afiliado directo.

O sea, no se registró en ningún momento una consulta directa por el problema de adicción al alcohol del afiliado directo, por otra parte, tampoco fue percibido como tal (consumo de alcohol) por la empresa, es decir, que a toda la problemática derivada de la adicción se le buscó resolución en el ámbito privado, y quedó como caso eventual.

O sea, hay que realizar un recorrido, reproducido mediante el relato, que va desde lo aceptado por del sentido común (“uso indebido de sustancias psicoactivas es adicción a drogas ilegales”, o que “es un problema de la juventud”,

etc.) hasta llegar a lo más complejo de las representaciones sociales, como lo demuestra el caso relatado.

## 4.- REGISTRO DE LAS DIFERENCIAS: CASOS PARTICULARES

Dos casos -la actividad docente y los peones de taxis- destacan diferencias en la percepción que tienen los diversos actores del ámbito laboral, Sindicatos y las Obras Sociales por un lado, y empresas por el otro, y por consiguiente de las políticas adoptadas en función de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

### LA ACTIVIDAD DOCENTE

En las entrevistas con responsables de recursos humanos de establecimientos educativos se determina una mirada estigmatizada acerca del uso de sustancias psicoactivas: al consumo de tabaco se lo prohíbe en el momento de encontrarse el docente frente a los alumnos, es decir, hay un ocultamiento del consumo, se destinan lugares a tal fin en donde el docente se ve eximido de sostener la “conducta ejemplar” que se le exige en el aula; en el caso del alcohol se “da por descontado” que no se puede consumir en el ámbito laboral, y la posibilidad de que se consuman drogas no es siquiera tenida en cuenta puesto que se asocia al consumo de drogas ilegales, “es un delito”.

Múltiples son las presiones que debe soportar el trabajador, derivadas por el deterioro general de las condiciones de trabajo en que se desarrolla en la actualidad la actividad, debidas en gran parte a las reformas que se produjeron durante la década pasada y que vinieron a sumarse a las dificultades propias de la tarea

Comenta un dirigente del gremio de docentes privados, refiriéndose al particular:

*“Otras tareas tienen que ver con la formación permanente de los docentes que se comenzó a implementar como una exigencia en los años 90 (años que fueron el boom de las reformas educativas): si un docente no tenía determinados créditos de capacitación podía perder el cargo. Por todo esto, las condiciones en las cuales está el docente en la institución son de bastante demanda o exigencia y crean una situación de malestar, “malestar docente”.*

*Sumada a la problemática adolescente (para quienes trabajan con ellos), y a que cada vez se hacen mas patentes las diferencias culturales entre docentes y alumnos. En situaciones de conflictividad fuerte el docente está a la espera de lo que va a ocurrir: chicos con armas, por ejemplo. Todo eso genera ansiedad en el docente.”*

Dichos factores pueden actuar como predisponentes al consumo de ATD, cuestión que, seguramente, ha de verse agravada por el hecho de que el sector del que provienen las presiones al respecto es el mismo que ignora completamente siquiera la posibilidad de que tales cuestiones existan.

*“En los últimos años se han dado fenómenos particulares entre los docentes: el pluriempleo (llenarse de cargos) y al fenómeno de pauperización se suma la cantidad de mujeres que son docentes y (a la vez) sostén de hogar. En relación con las características de las tareas, las mismas se asocian con trabajos repetitivos, con alto nivel de stress. Los puestos de trabajo también son aislados: en algunos casos no existen salas de maestros que permitan la interacción entre trabajadores”.*

En algunas zonas de la Provincia de Buenos Aires, suma una complicación extra al complejo panorama laboral del trabajador docente:

*“En cuanto a la disponibilidad de sustancias, existe una investigación de Deolinda Martínez en la Provincia de Buenos Aires sobre este tema, donde se identifica a docentes que pueden comprar droga a sus alumnos”.*

El trabajador aparece en estos casos en una posición de “cliente” frente a su proveedor, y teniendo en cuenta cual es la “mercancía” de la que se trate, y las particulares condiciones de complicidad que necesariamente deben establecerse entre los dos participantes de la situación delictiva, se da el hecho de que el profesor pueda verse frente a un callejón sin salida, puesto que no existe por parte de los sectores de los que provienen las presiones una política para dar respuesta a las demandas que sus trabajadores puedan presentarles legítimamente en la materia: o sea, el trabajador no tiene a quién recurrir en su propio ámbito de trabajo, aunque desde dicho ámbito se sigan multiplicando las exigencias y presiones, que trascienden lo que pueda entenderse como referido estrictamente a la docencia:

*“Por fuera de la actividad de enseñar, las escuelas requieren del docente para fiestas, eventos, reuniones de padres; y esto, lo manejan las instituciones con distintos criterios (presiones sutiles, psicológicas, actitudes de acoso). A veces se mezcla con mandatos morales y religiosos.”*

El Sindicato en respuesta a la demanda docente y atendiendo a deterioro de las condiciones de trabajo ha establecido una serie de actividades de prevención primaria:

*“En cuanto a la falta de perspectiva en el trabajo, esto es así por varias razones, por lo salarial, pero además porque es una tarea no reconocida por los distintos actores sociales. Eso hace que exista un sinsentido de la tarea docente. Algunas de estas características pueden ser favorecedoras de determinados consumos, son temas que se hablan entre los trabajadores, se inició un trabajo sobre salud y condiciones de la tarea hace 2 años. Se hicieron talleres con el objetivo de romper la naturalización de ciertas cosas, dejar de aceptar las malas condiciones. Se está iniciando el tema salud en el que aparecería como tópico el tema de consumos. Una de las demandas que más aparece entre los docentes es el tema del acoso, es decir la presión por parte de los empleadores o directivos. También se comienza a reclamar sobre*

*las condiciones materiales y en esto el sindicato ha capacitado sobre las condiciones dignas de trabajo. No hay demasiada respuesta de las escuelas, salvo en Ciudad de Buenos Aires donde se planteó la urgencia “post.Cromagnon”.*

Al respecto, la Obra Social de la actividad Docente actúa mas en consonancia al modo en que lo hace el resto de las Obras Sociales que de acuerdo a las acciones emprendidas por el Sindicato correspondiente.

Comenta el Auditor Médico de la Obra Social:

*“En general nos enfrentamos con consultas que son muy características de nuestra población femenina, es decir que están asociadas con los problemas de las mujeres de mediana edad y en ese sentido se está tratando de implementar por ejemplo, actividades de prevención del cáncer de mama o uterino... Nosotros no tenemos políticas de prevención sobre consumos de ATD... Desde la gerencia realizamos auditorias sobre instituciones que nos prestan servicios y sobre las prestaciones tercerizadas (se terceriza en las zonas donde hay mayor cantidad de afiliados), en general se realizan auditorias sobre la atención de determinadas afecciones, en discapacitados, casos de trasplante por ejemplo. Depende de la gravedad del paciente se tiene un seguimiento de la prestación.”*

## PEONES DE TAXIS:

**Apropiación del lugar de trabajo/ sobreexplotación / superposición de lo privado y lo público.**

Hay actividades laborales en las que las condiciones en que se realizan generan un cuadro en el que los factores favorecedores para el consumo de ATD se combinan y potencian. En esos casos, se observa un marcado interés de los responsables gremiales en intervenir en la materia.

El caso paradigmático es el del llamado peón de taxi, se trata de una tarea con alta exposición a los factores favorecedores del uso de sustancias psicoactivas: es un trabajo solitario, con períodos de actividad alta alternados por otros sin actividad, que se realiza directamente en la calle, en horarios que pueden rotar, etc. En palabras de un representante gremial de la actividad, a lo antes descrito se de adiciona:

*“Si bien está prohibido pagar un alquiler por el vehículo, está estipulado que el peón entrega una suma fija al dueño del vehículo. Está estipulado que el 30 % de la suma trabajada durante un turno es lo que se paga por alquiler. Este es otro componente del stress, la mayoría alquila el vehículo y “se sale a la calle debiendo plata”.*

Inclusive, en muchas ocasiones, el único contacto que tiene con su “empleador”, es el intercambio del medio de trabajo por una suma de dinero, por

lo cual, no existe ningún tipo de sentido de pertenencia para con la “empresa” que lo contrata. La situación no es muy diferente en los casos en que se trata de un chofer que trabaja para una empresa de radiotaxis, puesto que la relación en la mayoría de los casos se limita a la provisión del aparato de radio y de portar en el vehículo un emblema que lo identifica como parte de la misma y que a la vez lo diferencia del resto; los alcances de tal pertenencia son limitados: no pasan de ser una suerte de “clientes” de la empresa que les deriva viajes a realizar en función de su disponibilidad contra el cobro de un porcentaje o comisión por sus ingresos.

A la vez y dada la extrema situación de precariedad de la relación laboral, la sobreexplotación a la que se ven sometidos los trabajadores de esta actividad, la desprotección frente a los riesgos y peligros que conlleva una actividad que se desarrolla en la calle, promueven que exista, por parte de los trabajadores, una suerte de intento de reapropiación del espacio de trabajo, objetivado en éste caso en el vehículo. Este proceso de reapropiación se efectúa recurriendo a una estrategia de no diferenciación entre el espacio privado y espacio laboral, el trabajador hace en el auto o durante su tiempo de trabajo cosas que normalmente haría en su ámbito privado: come, puede ser que acompañe su comida con bebidas alcohólicas, fuma en los tiempos de espera o cuando no tiene pasajeros, entre otras. Especialmente, se observa esta circunstancia entre los trabajadores que, ya sea por preferencia personal o por búsqueda de una mejor productividad, decidan trabajar por la noche:

*“En esta actividad el tabaquismo está muy difundido por el sedentarismo, la mayoría fuma. Por otra parte el stress que produce conducir en las condiciones en las que está la calle hace que la tarea altere al peón... es muy distinto el trabajo de día que de noche: los riesgos y las situaciones que se viven en la ciudad no son los mismos, no se ven las mismas cosas en la calle de noche. El tipo que trabaja de día es un tipo mas ordenado en su vida, el de noche vive de contramano, hay muchas tentaciones...”*

Así puede verse como, a la suma de condiciones “propias” de la actividad, han de agregarse algunas derivadas del turno en la que se realiza.

*“Hay situaciones que reconocemos, como problemas de drogas en la noche que en el día. Aunque los problemas como accidentes cardiovasculares, tabaquismo, sedentarismo y stress son una constante en todos.”*

A la vez, y como consecuencia derivada del régimen laboral en el cual existe una relación directa entre el tiempo que se permanece a bordo del vehículo y la posibilidad de incrementar las ganancias (recordar que en la mayor parte de los casos el trabajador comienza su día de trabajo endeudado), en algunos casos el trabajador recurre al consumo de determinadas sustancias estimulantes en un intento de prolongar la jornada laboral (anfetaminas u otras drogas estimulantes). Pero sigue siendo el tema “de la noche” el predominante al momento de establecer las condiciones en que puede producirse contacto entre el trabajador y la droga, es decir se incrementa la disponibilidad y VER EL TEMA DE MICROTRAFICO.:



*“Por otra parte, durante la noche hay paradas en los boliches bailables (lugares en los que es frecuente que se consuma y comercie drogas) y hay relaciones entre los habitués del lugar y la parada. Parte del negocio del taxi es comprar o llevar al que está en el tema drogas. Conoce bien (el chofer) el circuito de la noche. Las demandas de los trabajadores son mas o menos las mismas, por una parte el horario de trabajo no puede reducirse porque es una actividad a producción y se perjudicaría el mismo trabajador.”*

Entre los trabajadores, muchas de las conductas descritas son consideradas como una forma de “compensación y resarcimiento” por todo aquello que al trabajador de esta actividad se le ha enajenado con respecto al promedio de los trabajadores: todo lo perdido “es el precio que deben pagar por su libertad”. “Libertad” entendida como libre disponibilidad de horarios, de decidir “libremente” la duración de la jornada de trabajo, “libertad” para decidir el consumo de tabaco, etc.

En ese mismo sentido pueden entenderse la resistencia de los trabajadores ante el intento de establecer la prohibición estricta de fumar en los coches, la que fuera percibida como un recorte de “sus derechos”. El siguiente comentario realizado al respecto por el dirigente pone de manifiesto esto último:

*“Todas las cuestiones que hacen a las condiciones de trabajo (la sobreexplotación, la inseguridad laboral, etc.) se las considera normales entre los trabajadores (y encuentran) la forma de canalizarlas: canalizar los nervios de la calle a través del cigarrillo... En un momento se intentó impulsar un proyecto de ley para la prohibición de fumar dentro de los taxis y fue muy resistido, hubo muchas quejas porque se considera la única vía de escape.”*

Algo similar, aunque con ciertas particularidades, sucede con los choferes de camiones de larga distancia de cargas, pero en éste caso, lo prolongado del tiempo que están alejados de sus casas, hace que, por una parte, las paradas en el camino y el espacio de la cabina misma, funcionen como “sitios privilegiados de pertenencia”, identificación del ámbito laboral con el ámbito privado. Las cuestiones directamente relacionadas con el consumo de ATD provienen de las condiciones mismas de la tarea a realizar que de los intentos de los trabajadores para obtener alguna compensación por aquello que la tarea misma les niega. Esta diferencia es percibida como tal por los responsables gremiales de la actividad, lo que implica una diferencia en las políticas aplicadas en relación a la prevención del consumo de ATD.

Al respecto, el Director Médico de la Obra Social de Camioneros comenta:

*“En la Obra Social se hacen campañas sobre el consumo de alcohol y de drogas. Sobre todo porque hay dos actividades importantes: una es el chofer de larga distancia... la otra actividad es la del recolector de residuos”*

Un elemento que las unifica, y que no puede ser considerado como menor, es que se trata de trabajos en los cuales el trabajador mismo puede ubicarse en condiciones de sobreexplotación y obtener una notoria diferencia entre lo que sería su remuneración en condiciones normales y la que obtiene de esta manera. En cuanto a los primeros, comenta:

*“... tienen viajes de 10.000 kilómetros, se aleja de su familia, quiere hacerlos rápido... y el chofer suele tomar una sustancia para mantenerse despierto y que pueda estar manejando 10, 12, 14 horas seguidas sin parar.”*

Obviamente, la referencia a la cantidad de horas trabajadas implica que mientras más rápido haga un viaje, más posibilidades de hacer otro viaje tiene, por lo cual más dinero puede ganar. Las políticas de prevención emprendidas no apuntan a cambiar las condiciones en que la tarea se realiza en sí mismas, lo que implicaría ubicarse en una posición de conflicto frente a las empresas, sino en promover cambios de conducta en los trabajadores, para evitar que persistan en prácticas que, aunque redituables en lo económicos, resulten dañinas para su salud.

*“... se hacen campañas a través de las delegaciones, de prevención, charlas... Hay unos cursos que estamos haciendo de prevención, sobre todo para que no consuman, para que descansen, para que paren (de manejar) cada cuatro horas. Para que a partir de las ocho o nueve de la noche busquen un parador para descansar... que manejen de día y no de noche.”*

Los intentos de intervención sobre las empresas son muy limitados, y sobre los resultados de los mismos no se han obtenido registros ciertos:

*“Inclusive se habla con las empresas para que no los tengan tantos días fuera de sus domicilios, ya que eso incentiva bastante (el consumo de ATD).”*

En cuanto a lo referido a la otra actividad en la que se “presentan problemas”, la de recolector de residuos, y siguiendo con el comentario del Director Médico de la Obra Social de Camioneros:

*“Si bien hay un convenio de cómo deben trabajar, se da la particularidad de que quieren hacer todo muy rápido para tener otro turno y poder cobrar doble. Entonces en un trabajo que debe durar ocho horas como marca el convenio, lo hacen en cuatro horas, y para hacerlo en tres o cuatro horas, obviamente, hay que hacerlo corriendo. Y el correr a veces implica asociar algún estimulante para poder hacer dos jornadas en una. Y obviamente cobran dos jornadas en vez de una.*

*Estas son dos actividades (chofer de larga distancia y recolector de residuos) en las que se trata de instruir. Vos te das cuenta de que son trabajadores que en diez años de actividad hacen treinta; están destruidos.”*

A pesar de la evidencia, de todo lo manifestado por el entrevistado en cuanto a las condiciones de las tareas, persiste en el discurso habitual en referencia al consumo de drogas:

*“El mayor porcentaje es a través de los familiares. El que consulta es el familiar: tengo un hijo, tengo un hermano, tengo un marido...”*

Y la acción de la Obra Social se da en el sentido de intermediar entre la demanda de atención y la acción asistencial, que es el modelo dominante de intervención de esas instituciones:

*“Directamente lo mandamos a estos centros que son comunidades, respecto a drogodependencia, terapéuticas...”*



# CONCLUSIONES

**D**e las entrevistas realizadas surgen distintos enfoques de abordaje respecto al consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.

Existe una clara distinción, entre, por un lado, una mayor permisividad y tolerancia social al consumo de tabaco y, aunque en menor medida, al alcohol, y por el otro, la existencia de extremadas pautas condenatorias y discriminatorias que se aplican a los adictos a otro tipo de sustancias psicoactivas.

En el ámbito laboral, el consumo de alcohol, tabaco y drogas, - especialmente estas últimas- no han adquirido, como problema, la visibilidad suficiente, por lo que no ha sido abordado en forma sistemática. Se puede decir que las pocas experiencias encontradas en materia de políticas de prevención, son en realidad acciones aisladas y abocadas a atender eventos particulares relacionados con el consumo de alcohol.

Se verifica en general ausencia de políticas de prevención de consumo de ATD, posición correlativa con la apreciación del personal en función de su fuerza de trabajo (o equivalente) y tratándose de puestos de trabajo que no requieren de mayor calificación.

Inversamente, las políticas más activas de prevención, con la promoción de actividades que intenten abarcar el ámbito del tiempo libre, se refiere a empresas que consideran a su personal de la manera que se ha calificado como “recursos humanos”, con regímenes laborales más laxos similares a los descriptos en el apartado pertinente, especialmente entre los puestos de trabajo que requieran de una mayor calificación.

Este es un discurso al que arriban coincidiendo en él los distintos actores del ámbito laboral comprometidos por la presente indagación: Empresas, Obras Sociales y Sindicatos, y lo hacen, no como resultado de una actitud reflexiva conjunta sobre el tema, sino que coinciden en él simplemente porque dichas ideas provienen de un conjunto de representaciones propias del sentido común.

Por otra parte, y teniendo en cuenta las excepciones, en las ocasiones en que existe un tratamiento del tema, desplegando estrategias de prevención, ya sea en el caso de Empresas, de Sindicatos o de Obras Sociales, se han dado a partir de la necesidad de responder a situaciones reales y concretas, especialmente en casos de problemas derivados del consumo de alcohol o de drogas, lo que obligó a desarrollar acciones para intervenir sobre esa realidad, que trascendieran los dictados del sentido común.

En particular, en los casos de las percepciones y opiniones acerca del tema vertidas por los responsables de las Obras Sociales y de los Sindicatos, y de las políticas adoptadas al respecto, se observan los fuertes condicionamientos que tienen en función de; en el caso de los Sindicatos, la percepción de lo que es su ámbito propio de pertinencia y competencia –la defensa de los puestos de empleo y los niveles salariales- a la vez que persisten prácticas que pudieran ser funcionales en otro momento histórico, con condiciones económicas diferentes a las actuales; y en el caso de las Obras Sociales, por el modelo de asistencia que se buscó implementar desde el Estado en la década pasada, que derivó en el rol

de intermediarias entre la demanda de atención de salud por parte de los afiliados y las empresas prestatarias de servicios.

Quizás atendiendo a éstas circunstancias pueda explicarse, en cierta medida, la escasa colaboración que mostraron para con éste estudio los representantes gremiales, tanto los responsables de los Sindicatos como de las Obras Sociales, manifiesto en la negativa directa a atender los requerimientos efectuados desde la SEDRONAR de concertar una cita con algún responsable de las áreas pertinentes, o directamente, a postergar indefinidamente por razones “atendibles” (a fines de junio, momento en el que se realizaban las entrevistas, se producía el cambio de conducción de la CGT), la mera posibilidad de designar un interlocutor válido para sostener una entrevista.





Estudio nacional acerca de la incidencia del consumo  
de Alcohol, Tabaco y Drogas (ATD) en el ámbito laboral

---

**5**

# **BIBLIOGRAFÍA**

AA. VV. EL LIBRO BLANCO SOBRE EL EMPLEO EN LA ARGENTINA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1995.

Albajari, V. "LA ENTREVISTA EN EL PROCESO PSICODIAGNÓSTICO" (2004) Ed. Psicoteca.

Aronskind Ricardo, ¿MÁS CERCA O MÁS LEJOS DEL DESARROLLO? Transformaciones económicas en los noventa. Universidad de Buenos Aires, Libros del Rojas, col Extramuros N° 2, 2001.

Autores Varios "POBRES, POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL" (2000) C.E.I.L. Conicet

Barrionuevo, J. (comp.) "DROGADICCIÓN" (1996) Editorial Gabas

Bastide, R. "SOCIOLOGÍA Y PSICOANÁLISIS" (1961) Compañía fabril editora

Beccaria Luis, "DESOCUPACIÓN: VISIONES SOBRE SUS CAUSAS Y LAS ESTRATEGIAS PARA REDUCIRLA", en Series de Estudios Fiscales, N° 48, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de La Plata, 1997.

Bittar de Fernandez, J. "DROGADEPENDENCIA" (1987) Editorial Cinco

Bordieu, P. "COSAS DICHAS" (1996) Gedisa

Bordieu, P. "EL OFICIO DE SOCIÓLOGO" (1985) Siglo XXI

Bordieu, P. y Wacquant, L. "RESPUESTAS POR UNA ANTROPOLOGÍA REFLEXIVA" (1995) Grijalbo

Canguilhem, G. "LO NORMAL Y LO PATOLÓGICO" (1978) Siglo XXI

Castex, M. "EL PODER PENAL" (1997) Departamento de Publicaciones CBC UBA

Castillo Marín Luis, "LAS POLÍTICAS DE EMPLEO FRENTE A LA CRISIS. DIAGNÓSTICO Y PERSPECTIVAS", en Ernesto Villanueva (comp.) Empleo y globalización. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, 1997.

Catalano, A. y ot. "DISEÑO CURRICULAR BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL" (2000) CINTEFOR/OIT

Catalano, Avolio de Cols y Sladogna, DISEÑO CURRICULAR BASADO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL: CONCEPTOS Y ORIENTACIONES METODOLÓGICAS. Banco Interamericano de Desarrollo, Buenos Aires, 2004.

Corvalán de Mezzano, A. "RELEVANCIA DE LA NOCIÓN DE CULTURA DESDE EL ENFOQUE DE LA PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL" (1989) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA

- Dejours, C. "LA METODOLOGÍA EN PSICOPATOLOGÍA DEL TRABAJO" (1988) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA
- Dejours, C. "ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESCISIÓN, ALIENACIÓN" (1988) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA
- Foucault, M. "EL NACIMIENTO DE LA CLÍNICA" (1980) Siglo XXI
- Foucault, M. "LOS ANORMALES" (2001) Fondo de cultura económica
- Freud, S. "EL PORVENIR DE UNA ILUSIÓN" (1978/86) Amorrortu Editores
- Freud, S. "MAS ALLÁ DEL PRINCIPIO DEL PLACER" (1978/86) Amorrortu Editores
- Freud, S. "PSICOPATOLOGÍA DE LA VIDA COTIDIANA" (1978/86) Amorrortu Editores
- Giddens, A. "LA CONSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD. BASES PARA LA TEORÍA DE LA ESTRUCTURACIÓN" (1995) Amorrortu Editores
- Giosa Zuazua N, "DESEMPLEO Y PRECARIEDAD LABORAL EN LA ARGENTINA DE LOS AÑOS '90". En Época. Revista argentina de economía política. Año 1 N° 1, diciembre de 1999.
- Goofman, E. "ESTIGMA. LA IDENTIDAD DETERIORADA". (1995) Amorrortu Editores
- Hammersley, M. y Atkinson, P. "ETNOGRAFÍA" (1994) Paidós
- Hardt, M. y Negri, T. "IMPERIO" (2002) Paidós
- Iñiguez Alfredo, "LAS DIMENSIONES DEL EMPLEO EN LA ARGENTINA", en Ernesto Villanueva (comp.) Empleo y globalización. Universidad Nacional de Quilmas, Buenos Aires, 1997.
- Kalina, E. "TEMAS DE DROGADICCIÓN" (1987) Nueva visión
- Kornblit, A. Mendez Diz, A y ots. "PREVENCIÓN DE LAS RECAÍDAS EN DROGADICCIÓN" (1992) Cuadernos de la Facultad de Ciencias Sociales UBA
- Laurell, A. "Salud y trabajo" (1988) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA
- Llamazares, A.M. y ot. (comp.) "EL LENGUAJE DE LOS DIOS" (2004) Biblos
- Maier, P. "Psicología industrial" (1960) Editorial Rialp

Malfé, R. "PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL PSICOANALÍTICA" (1988) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA

Malfé, R. "SOBRESALTO, ANGUSTIA COLECTIVA Y PÁNICO" (1988) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA

MANUAL DE ATENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL. Publicación de la Subsecretaría de Atención de las Adicciones, Ministerio de Salud, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Materazzi, M.A. "DROGADEPENDENCIA" (1985) Paidós

Mazzuca, R. "ESTRUCTURAS CLÍNICAS, NEUROSIS, PSICOSIS, PERVERSIÓN, ADICCIONES" (1985/6) Clases teóricas y ateneos clínicos de la Cátedra de Psicopatología de la Facultad de Psicología UBA

Miguez, Hugo A.. "USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. Investigación Social y Prevención Comunitaria" (1998) Paidós.

Munilla, D. y ot. "PREPARACIÓN DE LOS ASPECTOS CONCEPTUALES DEL CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN, HOGARES Y VIVIENDA 2001" en En torno de las metodologías: Abordajes cualitativos y cuantitativos. S. Lago Martínez y ots. (comp.) (2003) Proa XXI

Musacchio de Zan, A y ots. "DROGADICCIÓN" (1996) Paidós

Pavlov, I. "REFLEJOS CONDICIONADOS E INHIBICIONES" (1993) Planeta Agostini

Petras, J. "GLOBALONEY" (2000) Antidoto Editorial

Piaget, J. "ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS" (1986) Planeta Agostini

Piaget, J. "PSICOLOGÍA DE LA INTELIGENCIA" (1983) Grijalbo

Publicaciones de la página web de "NARCÓTICOS ANÓNIMOS" [www.na.org.ar](http://www.na.org.ar)

Publicaciones de la Página web de la Secretaría de Prevención de la drogadicción y lucha contra el narcotráfico (SEDRONAR) [www.sedronar.gov.ar](http://www.sedronar.gov.ar)

Publicaciones en la página web de la ASOCIACIÓN ANTIDROGAS de la República Argentina [www.drwebsa.com.ar/aara](http://www.drwebsa.com.ar/aara)

Publicaciones en la página web de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ([www.who.int](http://www.who.int))

Publicaciones en la página web del CONSEJO NACIONAL PARA EL CONTROL DE ESTUPEFACIENTES (CONACE) [www.conace.cl](http://www.conace.cl)

Publicaciones sobre "TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM in Asia) en [www.apm.forum.com/emerald/tqm-asia-research.htm](http://www.apm.forum.com/emerald/tqm-asia-research.htm)

REPERTORIO DE RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1995)

Rolla, J:M: "LA INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA DIAGNÓSTICA EN LAS ORGANIZACIONES FORMALES" (1988) Ficha del Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología UBA

Rosenfeld, D: "CLÍNICA PSICOANALÍTICA. ESTUDIOS SOBRE DROGADICCIÓN, PSICOSIS Y NARCISISMO" (1976) Editorial Galerna

Schlemenson, A. "ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y EMPRESA UNIPERSONAL" (1998) Paidós

Schnitmann, L. "TRATAMIENTO DE DROGODEPENDENCIAS" (1995) Grupo Cero

Senge, P. y otrs. "La quinta disciplina en la práctica" (1998) Granica

Siegel, L. y Lane, I. "PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES INDUSTRIALES" (1974) C.E.C.S.A.

Sinatra, E. y otrs. (comp.) "SUJETO, GOCE Y MODERNIDAD. TOXICOMANÍA Y ALCOHOLISMO" (1995) Atuel T y A

Strauss, A. y Corbin, J. "BASICS OF QUALITATIVE RESEARCH" (1998) Sage

Suaya, D. "Salud mental y trabajo" (2003) Lugar editorial

Testa Julio y Figari Claudia, "DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL A LA PRECARIZACIÓN. UNA VISIÓN CRÍTICA DE LAS VINCULACIONES ENTRE

EMPLEO Y RELACIONES LABORALES", en Ernesto Villanueva (comp.) Empleo y globalización. Universidad Nacional de Quilmas, Buenos Aires, 1997.

Thomson, A. "ALCOHOLISMO" (1985) Ateneos Clínicos de la Cátedra de Psicopatología de la Facultad de Psicología UBA

TQM and Change Management via 5-S by Prof. Sam K. M. Ho en [www.saferpak.com/fives.htm](http://www.saferpak.com/fives.htm)

Varsavsky, O. "CIENCIA, POLÍTICA Y CIENTIFICISMO" (1969) Centro Editor de América Latina

Vazquez, H. "LA INVESTIGACIÓN SOCIOCULTURAL. CRÍTICA DE LA RAZÓN TEÓRICA Y DE LA RAZÓN INSTRUMENTAL". (1994) Biblos

Vezzetti, H. "LA LOCURA EN LA ARGENTINA" (1983) Paidós

Vujosevich, J y ots. "LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD" en En torno de las metodologías: Abordajes cualitativos y cuantitativos. S. Lago Martínez y ots. (comp.) (2003) Proa XXI

Weissmann, P. "TOXICOMANÍAS" (2002) Ediciones de la Universidad de Mar del Plata

Willis, P. "NOTAS SOBRE EL MÉTODO" (1980) Cuadernos de formación para investigadores No. 2 Santiago de Chile

Wisner, A. "ERGONOMÍA Y CONDICIONES DE TRABAJO" (1988) Hvmánitas

Yarí, J. "TÓXICODEPENDENCIAS: ASISTENCIA Y PREVENCIÓN" (1990) Nadir editores



Este libro se terminó de imprimir en los talleres gráficos XXXXXXXXXXXX,  
Noviembre de 2005, Buenos Aires, Argentina