

Estar limpio: controles de consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo

Realizar controles de consumo de drogas constituye un asunto intrínsecamente polémico que plantea la cuestión de dónde debe trazarse la línea divisoria entre el derecho a la intimidad y el derecho al profesionalismo. Planeta Trabajo evalúa la cuestión y examina el modo cómo evolucionan la nueva legislación, los estudios y los programas de prevención al respecto.

09/01/2006

Los controles de drogas en el lugar de trabajo (CDLT) constituyen un fenómeno relativamente nuevo en todo el mundo, que se difunde a través de las multinacionales de los países industrializados a las regiones en desarrollo. Algunos los prescriben como método eficaz para abordar el abuso de determinadas sustancias en el trabajo. Sin embargo, ¿lo es en realidad? La controversia rodea a los CDLT. Los aspectos considerados van desde el derecho a la intimidad, a la responsabilidad social y la función y responsabilidad potencial de empleadores y de la empresa privada. Por otra parte, en el debate influyen además cuestiones tales como la necesidad de determinar si los resultados de los controles son en realidad indicativos del abuso de sustancias en el trabajo, o si ponen de relieve fundamentalmente actividades realizadas fuera del lugar de trabajo.

El primer argumento a favor de los CDLT atañe sobre todo a las profesiones en las que la seguridad resulta esencial, en sectores como la medicina, el transporte y la construcción, en los que unos sentidos y una capacidad de juicio deteriorados pueden tener consecuencias fatales; la seguridad empresarial en lo que respecta a la productividad y la propiedad constituye asimismo un motivo de inquietud significativo. Por otra parte, los defensores de los CDLT argumentan que los empleadores han de asumir un "deber de asistencia" para proporcionar un entorno de trabajo seguro.

Abundan los argumentos a favor y en contra de los controles. Los que discrepan del valor de los CDLT argumentan que éstos sólo pueden indicar el uso de sustancias, y no la repercusión en el rendimiento, ni permiten distinguir entre uso y abuso. Además, los CDLT plantean varias consideraciones éticas, entre las que figura la confidencialidad de la información personal, y la determinación de si le asiste o no al empleador el derecho a saber lo que hacen sus empleados fuera del horario de trabajo. A esto hay que añadir que los CDLT no son fiables al 100%, y que generan en ocasiones "falsos positivos".

El impacto del abuso de sustancias en el trabajo

De acuerdo con el informe anual de 2005 de la Oficina contra la Droga y el Delito de las Naciones Unidas, 200 millones de personas en edad de trabajar de 15 a 64 años, lo que equivale al 5% de la población, consumió drogas ilícitas al menos una vez en 2005.

Ahondando en la cuestión, se observa que la región en la que el consumo de cannabis se encuentra más extendido es la de las islas del Pacífico, seguida de América del Norte y África. Casi dos tercios de los consumidores de anfetamina y metanfetamina en el mundo residen en Asia. Asimismo, dos tercios de los 14 millones de consumidores de cocaína en el planeta viven en América (UNODC, 2005).

El abuso de drogas le cuesta a la economía de Estados Unidos más de 250.000 millones de dólares al año, así como unos 500 millones de jornadas de trabajo perdidas. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos, que estima que hasta 9 millones de trabajadores del país consume drogas, señala que los empleados que abusan de estas sustancias y del alcohol registran un 66% más de absentismo laboral y presentan más demandas indemnizatorias que los no consumidores. Se ven envueltos en un porcentaje de accidentes en el lugar de trabajo que se cifra en torno al 50%, y utilizan las prestaciones sanitarias un 300% más que el resto de empleados. Además, el Instituto Nacional de Salud de Estados Unidos señala que el 44% de los consumidores de estas sustancias ha vendido drogas a otros empleados, y un 18% ha robado a compañeros de trabajo para costearse su hábito (Personnel Today, 25 de enero de 2006).

Por su parte, en el Reino Unido, entre 11 y 17 millones de jornadas laborales se pierden cada año a causa del abuso del alcohol, lo que le cuesta anualmente a la economía unos 1.800 millones de libras esterlinas, según los datos de Alcohol Concern. Un estudio a cargo del Portman Group puso de relieve que el 63% de los empleados telefona a sus empresas para decir que está enfermo después de emborracharse la noche anterior, en lugar de acudir a su puesto de trabajo (ibid).

Al estimar la pérdida en efectivo para la economía del país, han de considerarse así mismo los efectos de un mayor riesgo de lesión, depresión, estrés, deterioro del estado de ánimo, aumento del absentismo y elevados costes de indemnización y seguro de los trabajadores. Por ejemplo, el abuso de alcohol y drogas le cuesta a las empresas de Alberta, Canadá, más de 400 millones de dólares de Estados Unidos al año en pérdidas de productividad, según la Alberta Alcohol and Drug Addictions Commission.

¿Controlar o no controlar?

En los últimos años, estas graves circunstancias han provocado un creciente interés en todo el mundo por los CDLT. Tal proceso ha culminado en la promulgación de nuevas leyes en algunos países, un incremento de las pruebas sobre consumo de drogas en todo el mundo, y un llamamiento claro y firme por parte de los empleadores a favor de la adopción de directrices más explícitas respecto al modo de abordar eficazmente la cuestión.

No obstante, el debate pone sobre la mesa un gran número de argumentos éticos sensibles. Los detractores de los CDLT argumentan que el proceso de comprobación supone una invasión injustificada de la vida privada y la integridad física de las personas. Para contrarrestar tal argumento, en algunas leyes se ha estipulado que los CDLT sólo puedan efectuarse con el consentimiento de aquéllos que vayan a someterse a las pruebas. Los detractores de los CDLT responden a esto que el "libre consentimiento" puede resultar imposible de obtener si los empleados temen las consecuencias de negarse a realizar los controles. Asimismo, otros argumentan que los empleados que rechazan someterse a una prueba de consumo de droga podrían levantar sospechas, sin querer, de que tienen algo que ocultar.

La negativa a cumplir un requisito relativo al CDLT incluido en un contrato de trabajo puede interpretarse como una violación disciplinaria en el Reino Unido, mientras que, en otros países europeos como Bélgica y Finlandia, se considera que derechos fundamentales como el derecho a la intimidad son indivisibles y, por tanto, una persona no puede consentir en su renuncia. En 2001, Finlandia promulgó una nueva ley destinada a legalizar los controles del consumo de drogas en el lugar de trabajo.

A pesar de la controversia suscitada, en especial respecto a los controles de consumo aleatorios, los laboratorios que las llevan a cabo en Irlanda, Países Bajos, Noruega y el Reino Unido manifiestan que se ha producido un aumento de la demanda. En Francia, Noruega y Países Bajos, sólo los trabajadores en puestos importantes en materia de seguridad "tradicionales" deben someterse a este tipo de controles en alguna de sus formas. En los Países Bajos las pruebas previas a la contratación con fines selectivos son ilegales. En Francia, sólo los médicos de empresa pueden decidir respecto a la realización de las pruebas, no el empleador. Por otro lado, en Finlandia, Francia, Bélgica, Alemania y Austria, el resultado de los controles se comunica al médico de empresa, no al empleador. Al médico de empresa sólo se le permite informar al empleador de la idoneidad o no del candidato para el puesto considerado. Por otra parte, los empleadores del Reino Unido y de Suecia creen que los controles deberían aplicarse a todos los trabajadores y tipos de empleo, con el fin de garantizar la "seguridad de la actividad empresarial" (Ethical issues in workplace drug testing in Europe, Ginebra, OIT 2003).

A continuación se ofrecen otras estadísticas de todo el mundo sobre esta cuestión:

- En torno al 5% de las empresas de Irlanda utiliza alguna forma de comprobación del consumo de drogas por empleados, y en una reciente encuesta se señalaba que, previsiblemente, un 10% de las empresas introduciría los controles en 2005 (Irish Independent, 28 de junio de 2005).
- Habitualmente, los empleadores de Nueva Zelanda sólo exigen la realización de CDLT para los puestos de alto riesgo. De acuerdo con el Institute of Environmental Science and Research de Nueva Zelanda, que realiza la mayoría de los controles, se ha pasado de los 3.000 que se efectuaban hace 10 años, a los 28.000 que se prevé que se realicen a lo largo de 2006. En las ocupaciones en sectores como los de la silvicultura, el transporte y el tratamiento de carne y aves de corral, los controles se llevan a cabo para toda la plantilla de las empresas (Dominion Post, 4 de marzo de 2006).
- Según un estudio de 2002 llevado a cabo por la Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission, el 8% de los 755 empleadores encuestados declaró que sus empresas contaban con programas de comprobación del consumo de alcohol o drogas, frente al 1% registrado en 1992 (Calgary Herald, 11 de junio de 2005).
- En Estados Unidos, Los CDLT han aumentado en más de un 1.200% desde 1987, fecha en la que se promulgó la Ley federal para un lugar de trabajo libre de drogas, según señala la American Management Association. La Ley exige que las empresas que obtienen contratos o subvenciones federales cuenten con lugares de trabajo libres de drogas, y anima a los empleadores a formular políticas en materia de abuso de tales sustancias, y a impartir formación al respecto en el lugar de trabajo (Personnel Today, 25 de enero de 2006).

¿Tolerancia cero, o cultura de tolerancia?

La política de la OIT en la última década se ha centrado en un cambio hacia la prevención del abuso de sustancias en el lugar de trabajo, y contempla la definición de los problemas relacionados con el consumo de drogas y de alcohol como problemas de salud que deben tratarse del mismo modo que otras cuestiones de índole sanitaria. Con todo, algunas políticas de empresa se apartan de la visión nacional sobre el tema en sus respectivos países. Aunque la dependencia de las drogas en Canadá se considera una discapacidad y, por tanto, los que la padecen deben tener cabida en los lugares de trabajo, muchos empleadores canadienses adoptan un enfoque de tolerancia cero, en lugar de afrontar la carga de las pérdidas de la productividad y el aumento de los costes de rehabilitación (OS&H Canada, 1 de octubre de 2005).

Algunos creen que la adopción de una política de CDLT para toda la empresa, en lugar de actuar respecto a determinadas personas sobre la base de una sospecha razonable, constituye una solución viable al problema. Por ejemplo, British Airways adoptó recientemente una nueva política de control del consumo de drogas y de alcohol que afecta a la totalidad de su plantilla con base en el Reino Unido, desde los despachadores de equipaje a los directivos. La aerolínea declara que el objetivo de esta nueva política es mejorar la eficacia y la seguridad. Con arreglo a lo dispuesto en dicho instrumento, el nuevo personal puede ser sometido a controles aleatorios en los seis primeros meses de actividad, y lo mismo es aplicable en el caso de los trabajadores que regresan a su puesto después de un período de rehabilitación iniciado por el abuso de tales sustancias (Personnel Today, 29 de junio de 2004).

Del mismo modo, en Estados Unidos, una sección de la National Electrical Contractors Association (NECA) adoptó un programa de control aleatorio de consumo de drogas dirigido a sus contratistas y a la totalidad de sus empleados, desde los propietarios al personal de oficina. Tales controles aleatorios han constituido un objetivo largamente deseado por los líderes locales, pero, desde el punto de vista político, se trataba de un programa de difícil aplicación. De acuerdo con la NECA, el sector de la construcción en Estados Unidos se sitúa a la cabeza entre las ocupaciones en las que el abuso de este tipo de sustancias representa un problema. Con los controles anuales, los empleados conocen la fecha exacta de su realización, lo que, obviamente, pone en duda cualquier tipo de resultado. Sin embargo, en el caso de los controles aleatorios, los empleados son advertidos de su realización con tan sólo 8 horas de antelación (Quad City Times, 5 de enero de 2006).

Un laboratorio de pruebas de Adelaida, Australia, que realiza periódicamente análisis de orina a médicos para detectar el consumo de drogas entre estos profesionales, aboga por la obligatoriedad de este tipo de pruebas dirigidas en todos los médicos y pilotos. Sus responsables han tenido la oportunidad de examinar los resultados de las pruebas practicadas a médicos y han observado la presencia de fuertes analgésicos, petidina, morfina y benzodiacepinas, lo que les ha llevado a actuar. El Ministro de Sanidad espera actualmente un informe sobre la comprobación obligatoria del consumo de drogas aplicada a médicos antes de adoptar una decisión al respecto (Sunday Mail, 22 de enero de 2006).

Cuidado con el "falso positivo"

Supongamos que una persona consiente en someterse a una prueba de consumo de drogas, ya sea de carácter aleatorio o como medio de selección previo a la contratación. El resultado del laboratorio indica la presencia de rastros de heroína, un narcótico altamente adictivo. ¿Qué sucede entonces? A pesar de la primera conclusión, los expertos señalan que, en realidad, es posible que la persona en cuestión haya ingerido grandes cantidades de semillas de adormidera, y que no haya consumido heroína, ya que ambas sustancias derivan de la adormidera. Por esta razón, la Administración Federal de Estados Unidos ha elevado recientemente el umbral correspondiente a los opiáceos en CDLT a 2.000 nanogramos por mililitro, frente a los 300 nanogramos establecidos anteriormente (New York Times, 11 de enero de 2005).

Del mismo modo, algunas aseguran que el resultado de una prueba de consumo de drogas depende en parte del color del pelo. La prueba basada en el pelo cuenta con el respaldo de algunos empleadores porque permite detectar la presencia de droga hasta tres meses después de su consumo, mientras que, en los análisis de orina, tal período de comprobación oscila únicamente entre uno y tres días. Sin embargo, diversos estudios han puesto de manifiesto que las personas de pelo oscuro tienen más probabilidades de dar positivo en este tipo de pruebas debido a sus mayores niveles de melanina, que permiten que los compuestos de las drogas se combinen más fácilmente con el cabello (Associated Press, 31 de agosto de 2005). Es necesario validar los resultados de las pruebas y evaluar, con la ayuda de profesionales de la medicina, si los resultados positivos son indicativos de un abuso de sustancias (OH&S Canada, 2005).

Estos ejemplos dan idea del campo de minas potencial al que se enfrentan los empleadores que deciden aplicar una política de control del consumo de drogas. Sin embargo, resulta evidente que las empresas de todos los sectores desean contar con directrices más claras respecto al modo de abordar con eficacia el

abuso de este tipo de sustancias en el lugar de trabajo. Un estudio de Blake Laphorn Linnell sobre empleadores en el Reino Unido realizado en 2004 puso de relieve que casi la mitad de ellos carece de tales políticas de control, pero que tampoco saben por dónde empezar. En torno a dos tercios de los consultados señalaron que el Gobierno debía promulgar legislación sobre el control del consumo de drogas, siempre que se mantenga un equilibrio entre el derecho del empleador a seleccionar trabajadores que no sean consumidores de drogas ilegales, y el derecho a la intimidad del empleado (Personnel Today, 7 de septiembre de 2004).

Buenas prácticas en el CDLT

Si los empleadores deciden utilizar este tipo de pruebas, es importante que se utilicen buenas prácticas, como las siguientes:

- Política de control: deberá existir por escrito un documento sobre tal política, cuyo contenido sea conocido por todos los interesados. En la política de control deberán abordarse las cuestiones de prevención, identificación, asesoramiento, tratamiento y rehabilitación, y deberá detallarse en qué momento se emprenderán acciones disciplinarias.
- Confidencialidad: deberá observarse estrictamente.
- Calidad: los métodos de investigación y confirmación deberán basarse en principios de química analítica diferentes, o en separaciones cromáticas distintas (primera prueba de inmunoanálisis, cromatografía de gas confirmador). Las pruebas serán efectuadas por un laboratorio acreditado que utilice directrices de procedimiento aceptadas.
- Consulta: la política de control deberá formularse en consulta con los trabajadores y sus representantes.
- Revisión: los procedimientos deberán someterse a revisiones periódicas con el fin de procurar su constante mejora.

¿Qué debe hacer un empresario en vez de aplicar las pruebas, o al aplicarlas?

- Disponer de políticas y programas de prevención que sean conformes con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT de 1996.

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 1996

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT de 1996, hace hincapié en el planteamiento preventivo, en el que:

- se aboga por la evaluación conjunta por parte de los empleadores y los trabajadores y sus representantes de los efectos del consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, y por la cooperación de las partes en la formulación de una política por escrito para la empresa;
- se definen los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas como problemas de salud, y se establece la necesidad de abordarlos, evitando todo tipo de discriminación, como cualquier otro problema de salud en el trabajo;
- se recomienda que las políticas sobre consumo de drogas y de alcohol en el lugar de trabajo cubran todos los aspectos de la prevención, la reducción y la gestión de los problemas relacionados con esta forma de abuso, y que se integren programas de información, educación y formación pertinentes, siempre que sea posible, en amplios programas de desarrollo de recursos humanos, de condiciones de trabajo o salud y de seguridad en el trabajo; y
- llega lejos en el establecimiento de principios éticos fundamentales para una acción concertada y eficaz, como los de confidencialidad de la información personal, y de autoridad del empleador para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores por mala conducta profesional, incluso en los casos en que ésta se asocia al consumo de alcohol y drogas.