

Consumo de drogas y mercado de trabajo

ANA ARACELI NAVARRO BECERRA

En este capítulo se pretende, a partir de un diálogo entre autores, dar cuenta de la relación entre el consumo de drogas y el mercado de trabajo, lo cual requiere de una mirada compleja debido a que el consumo de drogas está lejos de leerse como una actividad voluntaria de sujetos que eligen consumir por placer, tampoco se trata de sujetos con escasos recursos económicos y sin aparentes motivaciones. Para comprender la relación entre el consumo de drogas, el trabajo y los trabajadores es preciso enmarcarlo en una sociedad de consumo acompañada de la implementación de políticas neoliberales que han permeado la conformación del trabajador responsabilizándolo de sí mismo como mercancía y como consumidor, quien lucha de manera constante por pertenecer a una sociedad que desgarrada cada vez más la fragilidad del sujeto.

En este contexto, también es necesario describir cómo el mercado de trabajo participa como un cernidor que diferencia a los trabajadores que ocupan una posición en el mundo de aquellos que pueden ser segregados, rechazados o discriminados (Bauman, 2005). Y es que el mercado de trabajo tiene dos rutas con distintas consecuencias: el trabajo y el desempleo. La primera legitima a los trabajadores como sujetos capaces de pertenecer a la sociedad en tanto sean responsables de tener los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para mantenerse y sostenerse como consumidores y como productos útiles, mientras que la segunda ruta traza el camino hacia el abandono y el olvido de quienes no lograron sostenerse en el trabajo, y por ende, perdieron su lugar en el mundo, considerándolos como seres humanos residuales (Bauman, 2005). En este sentido, el mercado de trabajo es un lugar que legitima la pertenencia social de los sujetos, donde el consumo de drogas puede comprenderse a la luz de las batallas que libra el trabajador por permanecer en el mercado de trabajo, haciéndose responsable de sí mismo en un ambiente donde prevalece la competitividad, la individualidad, el hedonismo, el riesgo y una acentuada precariedad laboral (Giddens, 1994; Sennett, 2000).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (citado en Otero, 2011, p.147) define a la droga como:

[...] cualquier sustancia terapéutica o no, introducida en el cuerpo por cualquier mecanismo, capaz de actuar sobre el sistema nervioso central (SNC) del individuo, hasta provocar en él una reacción física o intelectual, la experimentación de nuevas sensaciones o la modificación de su estado psíquico. Esta modificación, condicionada por los efectos inmediatos (psicoactivos) o persistentes (crónicos), predispone a una reiteración continuada en el uso del producto.

Esta conceptualización abre el abanico en cuanto a formas de consumo y diversidad de tipos de drogas, además de sus efectos en el corto, mediano y largo plazo. Comprender el consumo

de drogas en los trabajadores requiere de un mayor detenimiento antes de considerarla como una problemática exclusiva del mercado de trabajo. Es preciso reconocer la capacidad de agencia del sujeto; misma que está presente en la toma de decisiones, en las tareas que lleva a cabo, en la manera en que dispone y orienta sus recursos para satisfacer sus necesidades. La relación entre el trabajador y el consumo de drogas está permeada por condiciones socioeconómicas, situaciones personales, la dinámica del mercado de trabajo y los contextos socio-político-culturales.

Para entender el consumo de drogas en los trabajadores, es necesario:

- Enmarcar la problemática en una sociedad adictiva apuntalada por el consumo y políticas neoliberales.
- Conocer la compleja dinámica del mercado de trabajo, los aspectos culturales que lo circundan y reconocer a las drogas como producto legítimo de consumo para que los trabajadores se sostengan en el trabajo y mantengan su membresía social.
- Tomar en cuenta las profesiones y los oficios con permisividad para el consumo de drogas, los propósitos, las motivaciones y las necesidades en torno al trabajo, las condiciones laborales y los esfuerzos por regular, controlar y medir el consumo de drogas entre los trabajadores.

Para este escrito, se recurrió a una investigación documental que constó de la revisión de 83 documentos, la mayoría fueron textos académicos, pero no se ciñó a ellos, también se procuró realizar una búsqueda que incluyera *blogs*, documentos de profesionales que atienden las adicciones, organizaciones no gubernamentales y artículos de divulgación. La razón principal de ampliar la búsqueda es que el tema de las adicciones ha sido abordado por la comunidad académica, organizaciones enfocadas al ámbito laboral y la sociedad civil. Además de encontrar poca producción resultado de investigaciones.

LA SOCIEDAD DE CONSUMO GENERA UNA SOCIEDAD ADICTIVA

El consumo de drogas es de larga data en la historia de la humanidad, pero las razones, motivaciones y aspectos que facilitan el consumo son variables y cambiantes de acuerdo con el contexto. Por ello, conviene tomar como punto de partida el tipo de sociedad actual para comprender el consumo de drogas en algunos sujetos, en particular en unos trabajadores.

La sociedad de consumo se caracteriza por colocar al consumo como motor de un modelo económico, político, capitalista de corte neoliberal que ha mercantilizado al propio sujeto y al medio ambiente. La base para el consumo es la búsqueda de placer a corto plazo acompañados por el despliegue de dispositivos para promover la individualidad, la competitividad y el hedonismo de manera exacerbada (Beck, 1998; Giddens, 1994). A esta sociedad de consumo, Zygmunt Bauman (2005) también la ha denominado *modernidad líquida*, precisamente por la volatilidad que tienen los procesos, las relaciones, los objetos y los estilos de vida.

De acuerdo con Bauman (2005), entre las consecuencias de esta sociedad de consumo está la incursión de los propios sujetos como productos y como consumidores. Como productos, los sujetos deben mercantilizarse, ser costeables y útiles; mientras que, como consumidores, deben demostrar que tienen capacidad para adquirir bienes que los visibilicen y los legitimen como parte de la sociedad que ha naturalizado una ética de consumo. Es decir, la cantidad y el tipo de consumo muestra la posición que el sujeto ocupa en la sociedad. Desde esta perspec-

tiva, el consumo es la moneda de cambio para formar parte de la sociedad o no. Todo aquel que no consume, es relegado, rechazado, discriminado, abandonado y olvidado.

La base del consumo es la búsqueda de placer inmediato; la seducción es el arma para mantener viva la necesidad de placer; el consumo sostenido por el placer, como actividad prioritaria y recurrente, favorece en los sujetos una dinámica adictiva por el consumo transitando hacia una *sociedad adictiva* (Gómez & Valencia, 2019). La oferta de consumo ligada a la adicción es variada, hay para todos los gustos y necesidades, por ejemplo, hay adicción a la tecnología, al ejercicio, al sexo, a la pornografía, al trabajo, a las compras, a las drogas, a los videojuegos, e incluso, hay una codependencia hacia las personas, entre otras muchas (López & Pérez, s.f.). Un aspecto para considerar es que, en épocas anteriores, se pensaba que las adicciones hacían referencia a sustancias que tenían efectos en el organismo a nivel neuro-psico-biológico, pero en la sociedad de consumo, las adicciones tienden a ser psicológicas, por esta razón, hay quienes las consideran como vicios, manías o enfermedades morales (López & Pérez, s.f.).

Esta sociedad adictiva permea la conformación del sujeto, quien se percibe y se asume como un consumidor y como un producto, el cual debe ser atractivo y apegado a cánones de mercantilización socioculturales de ese momento. Pero no todos los sujetos tienen la misma capacidad económica para el consumo, esta variabilidad tiende a segmentar a los sujetos al colocarlos en distintas posiciones del escalafón socioeconómico, el cual parece funcionar como una vitrina que da cuenta de la valía del sujeto. El problema radica en que, al no ser reconocidos socialmente como consumidores, tampoco son un producto útil ni mercantizable, pues la condición para que el sujeto sea un producto, es demostrar que es consumidor. El costo de no ser un habitante legítimo del mundo es el rechazo, el abandono, la discriminación y el olvido (Bauman, 2005). Ante la sentencia de ser un consumidor adictivo para tener la membresía social o, por el contrario, ser relegado, el sujeto emprende una travesía por buscar su lugar en el mundo.

La permanente necesidad de consumo hasta convertirse en un proceso adictivo ha estado acompañada de varios riesgos, pues un gran porcentaje de sujetos camina por la frontera entre la pertenencia y la exclusión viviendo a diario el peligro de no sostenerse, ser excluido, abandonado y olvidado ante la ausencia de oportunidades, medios, posiciones o recursos que legitimen su posición en los distintos ámbitos de vida (Beck, 1998). Aquí es donde el consumo de drogas ha funcionado como un soporte emocional, físico y psicológico que ayuda a los sujetos a sostenerse en una dinámica deshumanizada, individualizada y competitiva en distintos ámbitos, uno de ellos es el trabajo.

EL TRABAJO LEGITIMA LA PERTENENCIA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

El consumo de drogas en los trabajadores debe comprenderse desde el significado que los sujetos le dan al trabajo y de los cambios en la regulación del mercado de trabajo en el contexto de un capitalismo neoliberal. Para comprender la manera en que el consumo de drogas ha permeado la dinámica del trabajo y a los trabajadores conviene detenerse en describir el papel del trabajo como parte de la conformación identitaria del sujeto, así como en la dinámica del mercado de trabajo.

El trabajo es considerado como una actividad económica que implica esfuerzo físico, intelectual o ambos (Real Academia Española, s.f.b). El trabajo es considerado en su acepción ampliada al tomar en cuenta la modalidad de subordinación, subcontratación, trabajo

por cuenta propia, independiente o bien, sin remuneración económica (De la Garza, 2012). Apegado al concepto de trabajo se encuentra la actividad *laboral* que proviene del latín *laboralis* y significa “relativo al trabajo”. Debido a la estrecha relación entre trabajo y actividad laboral, en este escrito se hará referencia a estos términos de forma indistinta (Real Academia Española, s.f.a).

En cuanto al término *trabajadores*, este se relaciona con los sujetos que realizan un trabajo (De la Garza, 2012). Aunque hay diferencias en cuanto al género asociadas con la actividad y con las condiciones laborales, en este escrito se les denominará *trabajadores* cuando se trate de situaciones generales, en momentos específicos se puntualizará en hombres o en mujeres.

Trabajo, mercado de trabajo y trabajadores

De manera histórica, el trabajo ha participado en la conformación identitaria del sujeto al relacionarse con la independencia económica, la capacidad para tomar decisiones, la incursión a actividades socioculturales, y ha posicionado al sujeto en el entramado social, cultural y económico e incluso político, entendido este término en su origen etimológico griego de *polis*, es decir, como *parte de la sociedad* (Sennett, 2000).

El trabajo permite al sujeto ser el protagonista de su vida al ser dignificado, legitimado, valorado y colocado en cierta posición socioeconómica que atraviesa de manera transversal otros ámbitos de vida, por ejemplo, la familia y la escuela. Esto sucede porque el trabajo es un medio que facilita el acceso a bienes de consumo para la sobrevivencia, la satisfacción del placer y para demostrar la capacidad de compra (De la Garza, 2012).

El trabajo forma parte de una dinámica de comercialización y mercantilización donde participan los distintos sectores económicos, las diferentes actividades, las modalidades de trabajo —empleo formal, informal, independiente, por cuenta propia—, las condiciones económicas internacionales, entre otros aspectos; esta dinámica es parte del *mercado de trabajo* y se entiende como “Una institución social que no incluye únicamente mercancías a la venta —como son el trabajo intelectual y fuerza de trabajo disponibles— sino también prácticas, costumbres, rituales y creencias socioculturales que pueden variar de un lugar a otro a pesar de sus similitudes en el trabajo” (Roberts, 1986, p.79).

Esto significa que el mercado de trabajo es cambiante de acuerdo con el sistema económico que prevalezca, los aspectos culturales, las condiciones de trabajo y la manera de realizar las actividades. El mercado de trabajo es un espacio con ciclos económicos variables porque se apegan a una economía local, nacional e internacional (De la Garza, 2012). Como mercado, se regula por leyes de compraventa, es decir, opera de acuerdo con la oferta y la demanda de productos y necesidades a cubrir.

En el contexto de la sociedad de consumo, los sujetos son productos mercantilizables que participan y luchan por un lugar en el mercado de trabajo legitimando su pertenencia socioeconómica. Por su parte, los trabajadores cuentan con distintos recursos —conocimientos, saberes, capital social, cultural— que funcionan como herramientas de permanencia laboral y de pertenencia social que los diferencian del contingente de trabajadores (De la Garza, 2012). Algunos no podrán ingresar al mercado de trabajo y otros más lucharán lo más posible por sostenerse en la actividad laboral, pues habrá una multiplicidad de dificultades a sortear según se trate del sector económico, de la profesión, del oficio o de la actividad económica. También hay matices cuando se trata de mujeres u hombres y de sus habilidades y recursos para sostenerse en el trabajo.

Por ello, el mercado de trabajo suele ser denominado *campo de trabajo o campo laboral*, pues remite a la noción de campo de Pierre Bourdieu (2008) donde los sujetos libran batallas por permanecer y posicionarse en el trabajo por un tiempo indefinido. El término de *campo* se refiere a considerar al mercado de trabajo como un espacio dinámico donde los jugadores tienen distintas posiciones de acuerdo con sus recursos, habilidades, conocimientos y saberes. Hay una multiplicidad de jugadores y de posiciones de juego. Igual que en un partido, no todos los jugadores pueden entrar a la cancha, habrá quienes esperen en la banca esperando a ser llamados, otros más, podrán participar por un tiempo definido dependiendo de sus habilidades, de la estrategia del director y de las condiciones y requerimientos del mercado; habrá otros que no serán llamados al campo de juego.

El ingreso, avance o salida de mercado de trabajo de cada jugador depende también de los recursos educativos, económicos, culturales y sociales del sujeto porque en el mercado de trabajo cada sector económico, cada modalidad de ocupación y cada sector de actividad tienen su propia dinámica de ingreso, remuneración y permanencia, a esto Michael Piore (1983) lo nombró *segmentación del mercado de trabajo* y consiste en distinguir a los trabajadores de acuerdo con su actividad, la posición que ocupan, su nivel educativo y su experiencia en la tarea encomendada.

El mercado de trabajo ha mostrado cambios en su dinámica a partir del capitalismo neoliberal (Sennett, 2000). En la década de los setenta, comenzaron a implementarse algunas políticas caracterizadas por la apertura comercial, la inserción creciente de las economías internacionales a los procesos productivos, económicos y comerciales, que dio paso a la desregulación del mercado, además de cambios tecnológicos y organizativos (Rifkin, 1996). Una consecuencia de estas políticas es la flexibilidad laboral que rompe con el trabajo seguro y protegido, dando paso a la contratación por tiempo definido, la irregularidad e intensificación de las jornadas de trabajo, la disminución en la seguridad social, la depreciación salarial y la desterritorialización del trabajo (De la Garza, 2012); y una tendencia cada vez más aguda hacia la precariedad laboral.

Los trabajadores, en su modalidad de productores, además de tener cada vez menos seguridad social, se les responsabilizó de contar con las cualidades que demande el mercado, entre ellas destacan la adaptabilidad a nuevos contextos, ser proactivos, innovadores, acostumbrados a trabajar por objetivos y bajo presión, comprometidos con el trabajo, con disponibilidad de horario —incluye rotación de turnos e intensificación de la jornada de trabajo— y habilidades para trabajar en equipo (Marúm & Rosario, 2001).

Una parte de la población que trabaja cuenta con algunos de estos rasgos, quienes no cuentan con ellas puede que sean *segregados* en el mercado laboral. La segregación se refiere a sectores de trabajadores en actividades de poco prestigio, con baja remuneración y con pocas o nulas prestaciones laborales (Balderas, 2006; Llamas & Garro, 2006). Las tareas se caracterizan por ser actividades repetitivas, para las que se requieren conocimientos generales para el desempeño de su tarea y el uso mayoritario de la fuerza de trabajo.

Los aspectos que tomar en cuenta para segregar a los trabajadores son distintos y pueden ser acumulativos, como la pertenencia a un sexo, raza, nivel educativo, falta de especialización, periodos frecuentes de desempleo, desempleo por grandes periodos de tiempo, abundantes cambios en la actividad laboral y condición de discapacidad (Llamas & Garro, 2006). Hay trabajadores que pueden presentar condiciones de segregación acumulativas, por ejemplo, un sujeto que ha tenido varios y prolongados periodos de desempleo, que cambia de

actividad de manera constante, es proclive a tener cada vez menos cabida en el mercado de trabajo al punto de llegar a engrosar las filas de quienes están en desempleo permanente.

El mercado de trabajo también funciona como una puerta hacia la exclusión no solo en el ámbito laboral sino hacia una exclusión social de la que es difícil salir. En esta sociedad de consumo con políticas neoliberales, donde el sujeto es producto y es consumista, el sujeto en condición de desempleo demuestra que no es un producto útil para el sistema. Bauman (2005) sostiene que el sujeto, al no tener presencia en la dinámica del mercado de trabajo, tampoco es consumista, de manera que es excluido y listo para pertenecer a la población de los discriminados y olvidados.

De acuerdo con Bauman (2005) y con Richard Sennett (2000), en la sociedad de productores, el desempleo es parte natural del trabajo. El sujeto, al estar en condición de desempleo, no perdía su posición social, pero en la sociedad de consumo, el desempleo es parte de un proceso que relega a los sujetos que no cumplen con las condiciones y características que pide el sistema económico-político-social prevaleciente. La exclusión es el espacio que ocupan aquellos sujetos a los cuales el sistema los considera como inservibles, con ello, no son dignos de habitar el mundo. El proceso de exclusión a partir del desempleo no es lineal ni automático, depende de las situaciones particulares del sector económico y de las estrategias del sujeto para incorporarse de nueva cuenta al mercado laboral, puede haber intermitencias entre los periodos de trabajo y de desempleo.

El trabajo y el desempleo son puertas giratorias hacia la inclusión o hacia la segregación y la exclusión. Los costos de no demostrar ser productos necesarios y no ser consumistas debilitan la condición de dignidad de los sujetos. En este contexto, el consumo de drogas se hace presente en algunos trabajadores, pues es imperioso conservar su lugar en el mundo. El consumo de drogas ayuda a algunos trabajadores a hacer frente a la competitividad, la individualidad y la precariedad laboral que viven al realizar su trabajo, y porque al perder su lugar, puede ser reemplazados con facilidad por el contingente de sujetos en espera de reincorporarse al mercado de trabajo (De León, Cantero & Zabala, 2013; Fulladosa, 2015; Fundación Aldaba, s.f.).

Entre las consecuencias de lidiar con las dificultades del trabajo, destaca el estrés, la ansiedad y la depresión que ocasionan que un porcentaje de trabajadores recurran al consumo de drogas legales, ilegales o ambas (Galbraith, 2015; Garrido, 1999). En condición de desempleo, el consumo de drogas puede llegar a ser más frecuente debido a la necesidad de costear el pago de servicios, alimentación, vestido y sustento de sí mismo y de sus dependientes (Secretaría de Salud-CONADIC, 2019).

Las drogas como un producto legítimo que circula en el mercado de trabajo

La lucha por mantenerse y sostenerse es constante, por eso, aunque el consumo de drogas suele ser considerado como una actividad peyorativa, en ocasiones, funciona como un recurso que ayuda a algunos trabajadores a sostenerse en el mercado de trabajo. La elección de la(s) droga(s), tanto en algunos trabajadores como en unos desempleados, dependerá de la disponibilidad de acceso a ella(s), de los efectos que se busquen en el organismo y de la capacidad del sujeto para costearlas.

Las drogas como bienes de consumo se han diversificado para cubrir las necesidades de los sujetos. Hay quienes requieren un mayor rendimiento, otros de mayor concentración, unos más buscan inhibir el cansancio, el hambre y el sueño al realizar el trabajo. Por ejemplo,

la cocaína se percibe como una droga que “favorece” el desempeño profesional, sobre todo, en entornos con mucha presión, también ofrece una lejanía emocional y un blindaje contra los propios estados de ánimo que habilita a los consumidores a soportar lo insoportable y se asocia con pertenecer al grupo de los considerados como “ganadores”, o de los “perdedores” (Sin consumir.com, 2017; Derecho en zapatillas, 2016). Así, las drogas tanto legales como ilegales pueden estar disponibles para quienes las requieran porque forman parte de la oferta de productos accesibles, disponibles, útiles y necesarios en el mercado.

El consumo de drogas como recurso y como herramienta forma parte legítima del mercado laboral, porque contribuye a que el trabajador demuestre que es digno para ocupar esa posición o llevar a cabo una actividad específica. De manera frecuente, el consumo de drogas en el mercado de trabajo se asocia con una decisión individual y como tal, el trabajador es responsable de sus consecuencias.

Dependiendo de la cantidad y frecuencia de consumo de drogas, hay quienes pueden experimentar inestabilidad emocional, detrimento en la salud física y mental, cambios en la manera de relacionarse con los demás, modificación en los hábitos de vida, reconfiguración de modos de vinculación, entre otros aspectos (De León et al., 2013). Con relación a las consecuencias del consumo de drogas en los trabajadores, destacan las conductas agresivas hacia sus compañeros de trabajo, así como alteraciones en el organismo, dando lugar a un mayor número de absentismo laboral, bajas por enfermedad, somnolencia, deterioro en su higiene personal y mayor cantidad de Incapacidades Laborales Transitorias (ILT); además de una disminución del rendimiento, y por último, los accidentes, tanto de tráfico en los trayectos de casa-lugar de trabajo, como en la propia actividad laboral (Centro Terapéutico Grupo Cuatro, s.f.; Fino, s.f.).

El consumo de drogas en los trabajadores no puede comprenderse separado de las condiciones con las que cuenta para realizar su actividad ni de la propia condición del sujeto en cuanto a su preparación escolar, saberes, actitudes y aptitudes. Por eso, pese a que algunos sujetos reconocen las consecuencias en el organismo al consumir drogas, ya sea legales o ilegales, optan por recurrir a ellas para sostenerse en el trabajo, pues las consecuencias de ser expulsados del mercado de trabajo pueden ser socioeconómicamente devastadoras; también habrá que considerar que el consumo de drogas en el trabajo está permeado por la cultura.

Aspectos culturales ligados al consumo de drogas en el trabajo

No todo tiende hacia el sistema o hacia el sujeto, también hay aspectos culturales que permiten, aceptan, niegan u ocultan el consumo de drogas debido a que el trabajo es un ámbito más en la vida del sujeto al igual que el familiar, el educativo y el espiritual. Con frecuencia estos ámbitos se entretajan y se superponen para convivir en el sujeto. Festejos, rituales, sucesos trágicos, logros y acontecimientos significativos son algunos momentos y situaciones donde suelen coincidir el sujeto y el consumo de drogas. Un ejemplo lo muestra Aurora Rivera (2016), quien sostiene que la coyuntura de situaciones de preocupación e incertidumbre relacionadas con los distintos ámbitos de vida, en especial en trabajadores de entre 30 y 50 años facilita que recurran al consumo de drogas en busca de alivio o escape a tensiones cotidianas, no siempre ocasionadas solo por el trabajo.

Entonces, se parte de considerar que la presencia del consumo de drogas es uno de los ámbitos de vida del sujeto. Otro punto para tomar en cuenta es que el mercado de trabajo también está conformado por aspectos culturales que orientan la manera en que los trabaja-

dores habitan las organizaciones, incluyendo la actividad por cuenta propia o trabajo independiente. Esto sucede porque la cultura es el medio por el cual los trabajadores interiorizan prácticas, costumbres y rituales como parte del ser-hacer una actividad laboral. Además, los sujetos brindan cierto valor a las drogas, relacionándolas con actitudes y modelos de conductas cognitivas (Bravo & Palucci, 2010), por ejemplo, en algunos puestos administrativos se normaliza el consumo de alcohol debido a que predominan las normas culturales del uso de bebidas alcohólicas en el contexto familiar como agentes de socialización presentes en festividades, mismas que se trasladan a otros ámbitos, de manera frecuente, con la misma finalidad (Bravo & Palucci, 2010).

CONSUMO DE DROGAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

El consumo de drogas obedece a distintas razones. Se advierten aspectos que, además de sentar su base en las condiciones del mercado de trabajo, también está presente la formación educativa y el ejercicio profesional con tradiciones culturales de consumo de drogas.

Condiciones laborales y consumo de drogas

El mercado de trabajo en el capitalismo neoliberal se caracteriza por la tendencia a depreciar las condiciones de trabajo en algunos sectores económicos, en ciertas actividades y puestos laborales. La competitividad, la exigencia del trabajo y el tipo de tarea incentivan el consumo de drogas innovadoras —inteligentes—, tanto legales como ilegales para disminuir el estrés y aumentar la productividad (Comunidad RH, 2017; Interempresas, 2016). En especial, cuando el mercado de trabajo requiere de sujetos con habilidades, fuerza y emociones que se apeguen a los requerimientos que exige el puesto o la encomienda laboral.

Se considera que el ambiente laboral y las condiciones de trabajo pueden facilitar el consumo de drogas debido al estrés laboral, las actividades repetitivas y la competitividad (Blanco, s.f.; García, s.f.), pues en conjunto, afectan la salud física y emocional de los trabajadores. El *estrés laboral* es definido como “el desajuste entre las exigencias a las que el sujeto se ve enfrentado y las capacidades físicas, mentales y emocionales que el mismo sujeto posee, tanto por exceso como por falta de exigencias” (García, s.f., p.15). El *estrés laboral* es reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, citado en García, s.f., p.15), como “un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”. El estrés laboral no se presenta solo en las empresas sino que forma parte de algunas dinámicas de trabajo independiente, subcontratado y por cuenta propia.

Las condiciones de trabajo y la necesidad de realizar actividades repetitivas suelen causar dolor y derivar en un agotamiento físico, mental y emocional (García, s.f., p.15; Rojas, 2014). En el campo laboral, es frecuente que algunos trabajadores consuman psicofármacos, ansiolíticos, estimulantes e inductores de sueño recetados por médicos. Es frecuente que luego de un tiempo, estos trabajadores se auto mediquen y no acudan con el profesional de la salud (Blanco, s.f.). Esta situación se agrava porque aun cuando la mayoría de los trabajadores que usa medicamentos recetados no está en condición de adicción, algunos incrementan la dosis o la frecuencia de uso para llegar a la sensación de alivio (Peña, 2010), permaneciendo en el consumo y la dependencia.

Hay quienes recalcan que la competitividad en el ámbito profesional, el incremento en la exigencia laboral, la intensificación de la jornada laboral y ambientes de estrés o presión ejercida por pares son aspectos que predisponen al consumo de sustancias (Ortiz & Domínguez, 2010; Sandí, 1997; Sin consumir.com, 2017). A lo anterior, se suma la insatisfacción laboral, los largos desplazamientos del lugar de residencia hacia el espacio laboral, también cuando el trabajo es desterritorializado y requiere de varios traslados largos y continuos, ambientes de mucho frío o calor y el trabajo peligroso (Losa, 2016; Las Drogas, 2007). A ello se agrega el factor sociocultural en algunas actividades y ambientes donde está presente la permisividad para el consumo de sustancias, en especial el alcohol, durante la jornada laboral (Sandí, 1997; Sarralde, 2017).

Actividades laborales y consumo de drogas

El tipo de actividad se asocia, de manera frecuente, con condiciones de trabajo que favorecen el consumo de sustancias, así sucede con los trabajadores de la construcción, el personal de ventas, los camareros y trabajadores del sector de la alimentación, los obreros y operadores de máquinas quienes consumen para sobrellevar la intensificación en la jornada laboral, la concentración que requiere la tarea, la inclemencia del tiempo o la exigencia del puesto (Narconon, s.f.).

Hay ramas de actividad económica donde se presenta un mayor riesgo de consumo de drogas por parte de los trabajadores, entre ellas destacan: la alimentación, el transporte, el sector marítimo, la construcción, las industrias, y gobierno (Montes, Gómez, Romero, Presa & Alastruey, 2012). Entre los puestos de trabajo más propicios para el consumo de drogas, están: camareros, vendedores, mineros, trabajadores de la construcción, de la industria química, conductores, pilotos, militares, controladores aéreos, bomberos, policías, artistas, escritores, marinos, quienes trabajan por carretera, cuerpos y fuerzas de seguridad, bomberos, servicios de salud, industrias de riesgo —investigación nuclear, química o biológica o de sustancias peligrosas— (La Capital, 2013; Independientes, 2017; HSEC Magazine, 2012).

Aunque la lista de actividades donde los trabajadores son proclives a consumir drogas es vasta, es preciso apuntar que el tipo de droga consumida muestra variabilidad. Por ejemplo, las tasas más altas de consumo de alcohol se han registrado entre los trabajadores de las industrias de la minería y la construcción (Iriarte, 2015); también en los directivos y profesionales (Benavides, Ruiz, Delclós & Domingo, 2012; López-Dóriga Digital, 2015), así como en los trabajadores por cuenta propia, pequeños y medianos empresarios (Gómez, 2011). En el caso de las drogas ilícitas, como la marihuana o el hachís, la cocaína, el crack, los inhalantes, alucinógenos, la heroína y las drogas legales son consumidas, por lo general, por trabajadores en servicios hoteleros, restaurantes, artistas y en el mundo del entretenimiento (Iriarte, 2015).

Algunos autores como Mirentxu Marín (2012), Mauricio Montealegre (2017) y el Observatorio RRHH (2017) colocan el énfasis en la actividad, el lugar de trabajo y en las relaciones interpersonales como elementos que propician el consumo. Ejemplo de ello es cuando el trabajador cierra una operación comercial donde está presente el alcohol. Uno de los argumentos principales es que el consumo de drogas facilita las relaciones sociales, alientan la empatía, ayudan a superar situaciones difíciles, las desinhiben o animan, aumentan la seguridad en sí mismos, reducen la tensión e incrementan la creatividad ayudando a superar el aburrimiento y la soledad (Montes et al., 2012; Sola, 2017).

Otros estudios (Ochoa & Madoz, 2008; Ramírez, 2009; Rodríguez & Nute, 2013) puntualizan que el consumo de drogas puede ser excesivo en momentos específicos en el ejercicio de la actividad, y aseguran que esto no deriva en una adicción debido a que el consumo de drogas, en ocasiones, responde a periodos particulares de trabajo, por ejemplo, U. Guzmán (2011) relata que durante las campañas electorales de los partidos políticos se presenta una intensificación en el consumo de alcohol, cocaína y crack para aguantar el ritmo de trabajo debido a que este es intenso y su duración es de varios meses; el consumo de drogas también ayuda a sobrellevar la tensión del día a día, a cumplir con las actividades y sostener actitudes socio-relacionales satisfactorias con el grupo de trabajo, con los actores institucionales y con la sociedad civil.

Diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al consumo de drogas en el trabajo

De acuerdo con Javi Sánchez (2015) y Miguel Sola (2017) un aspecto a tomar en cuenta es la diferencia en el tipo de droga consumida asociada con ser hombre o mujer. Los hombres dedicados a la hostelería, agricultura, ganadería, pesca y construcción presentan mayor consumo de alcohol. En cuanto a las mujeres, de acuerdo con algunos investigadores, el tabaco es la sustancia más consumida (González, 2009; Benavides et al., 2012; Colell, Sánchez, Domingo, Declós & Benavides, 2014). En menor medida, las mujeres también consumen alcohol, tranquilizantes, marihuana, pasta base y alguna droga (Ahumada & Cárdenas, 2008). En específico, las mujeres mayores de 45 años registran un alto consumo de hipnosedantes (Colell et al., 2014); mientras que los tranquilizantes, antidepresivos y estimulantes son consumidos dos veces más por las mujeres, ya sea por prescripción médica o por automedicación (González, 2009).

Respecto al consumo de drogas ilegales, las mujeres presentaron un mayor consumo de cannabis en actividades de hostelería, comercio, transportes y administración; en especial, las directivas y profesionales (Benavides et al., 2012; Gómez, 2011). Al respecto, María Magdalena Alonso, Catherine Caufield, Marco Vinicio Gómez (2005), muestran que el consumo de drogas en las mujeres se relaciona con algunos factores sociodemográficos como la edad, estado civil, bajos ingresos, así como con algunos factores psicosociales como baja autoestima, depresión, conducta violenta, además de algunas condiciones laborales como la ocupación, tipo de empleo, la seguridad laboral, rotación de turnos de trabajo y hostigamiento sexual (Salazar, 2012; Sandí, 1997; Benavides et al., 2012; Gómez, 2011). También se han encontrado algunas relaciones temporales en las mujeres donde está presente el consumo de drogas y la violencia (Alonso et al., 2005). En otras situaciones, el consumo responde a que no están satisfechas con su trabajo, o bien, realizan actividades de riesgo.

Además de los aspectos ya mencionados que contribuyen al consumo de drogas en las mujeres también se agregan: los horarios excesivos, los turnos de trabajo, las tareas rutinarias o monótonas, la fatiga y la tensión, las malas relaciones con compañeros, subordinados y jefes, cargas de trabajo excesivas, situaciones de competitividad, sobre exigencia de responsabilidades, situaciones de aislamiento y/o hacinamiento (González, 2009).

En este sentido, Alonso et al. (2005) consideran que el consumo de drogas en las mujeres se debe, en parte, a que en el mercado de trabajo, se reproducen las condiciones de dominación masculina, acompañado de un patrón de comportamiento en donde por lo general, las mujeres permanecen calladas. Un aspecto por resaltar es que tales condiciones de trabajo pueden presentarse tanto en las organizaciones, como en instituciones, en trabajos por cuenta propia o en los independientes.

Profesiones y oficios con permisividad para el consumo de drogas

Cada sector económico, actividad, oficio o profesión tiene su propia dinámica en el mercado de trabajo, la cual incluye considerar cómo ingresar, a qué grupo o sector de la población está orientado el trabajo, qué condiciones laborales ofrece, qué cultura y clima laboral prevalece, entre otros aspectos. El mercado de trabajo relacionado con algunas profesiones y oficios es culturalmente más permisivo con el consumo a las drogas; así sucede con ciertos sectores como el de los cantantes, actores, periodistas, políticos, poetas y pintores quienes suelen recurrir a la droga para realizar su actividad laboral (Mardam, s.f.; Barcelona, 2016).

Algunos profesionistas como los médicos y las enfermeras pueden tener acceso a drogas legales como son los medicamentos controlados, también tienen conocimientos de las reacciones en el organismo al ingerir o inyectarse estos medicamentos solos o combinados (Help adicciones, 2015; García, Fernández, Arias & Lana, 2015).

La situación se complejiza cuando sus condiciones laborales, como suelen ser las jornadas intensas de trabajo, la tendencia a bajos salarios, la saturación de actividades, los ambientes laborales conflictivos y la desvalorización de la actividad facilitan el consumo de drogas legales para sostenerse en el trabajo (Hara, 2014; Rodríguez, Fuentes, Ramos, Gutiérrez & Ruiz, 2014), tal como sucede con la enfermería, donde prevalece el poliempleo y la subcontratación, una rutina estresante, elevado número de horas trabajadas, pacientes atendidos en situaciones complejas, rotación de turnos, bajos salarios, ambientes peligrosos e insalubres que favorecen condiciones adversas para la salud, que generan exceso de actividad laboral física y mental y la inadecuación física de la relación de trabajo, además de la falta de reconocimiento del trabajo de este personal (Díaz, Ulloa, Taubert, Amorim, Barcelos, Valenzuela & Do Carmo, 2011).

Por su parte, Justo Fabelo, Serguei Iglesias, René Cabrera y María Teresa Maldonado (2013) sostienen que en algunas carreras universitarias es permitido el consumo de drogas, en particular el alcohol y el tabaco, extendiéndose hacia el ejercicio profesional; además de ser un aspecto cultural, también se suman los trabajos con depreciadas condiciones laborales (Fabelo et al., 2013; Díaz et al., 2011; Barcelona, 2016). A consecuencia de ello, algunos autores, entre ellos Matías Loewy, (2017), Proyecto Hombre (2021) y Lan Anh (2014) han denominado *profesiones de riesgo* a aquellas carreras universitarias que se desarrollan en ambientes estresantes, con trabajos nocturnos que requieren de una atención constante que altera las relaciones laborales, interpersonales, familiares, y la salud.

En las profesiones de riesgo, también se encuentran algunos escritores quienes consumen drogas para aliviar los síntomas de la ansiedad y la depresión, además de buscar concentración y creatividad. Luego sobrevienen las tensiones particulares de la vida de la escritura: el escrutinio público, la crítica y la necesidad de mantener el ritmo de trabajo (Barcelona, 2016). Para algunos, es imperativo mantenerse en actividades relacionadas con la formación, aun cuando se trate de ambientes conflictivos, puesto que para unos es importante ejercer la profesión para la cual se formaron.¹

1. Esto se relaciona con dos aspectos; por un lado, cada profesión cuenta con cierto prestigio en el área de conocimiento, a mayor prestigio de la carrera, mayor será el reconocimiento social. Entonces, dedicarse a la profesión puede ser símbolo de prestigio y estatus. Por otro lado, también responde a la teoría del capital humano (Giménez, 2005) que dicta que la formación escolar es una inversión que será retribuida con la movilidad socioeconómica. Aunque esta premisa ha dejado de ser aceptada y ha recibido varias críticas, aún persiste la idea de que la formación universitaria es un medio para mejorar la condición socioeconómica de los sujetos. Una manera de expresar la formación profesional es ejerciéndola en su correspondiente campo de trabajo.

Un aspecto que se ha resaltado en profesionales que atienden el consumo de drogas es el policonsumo, es decir, la multiplicidad de drogas consumidas por el sujeto con la intención de aminorar los efectos de la droga anterior (Rugel & González, 2018, p.3). Al respecto, Eliene Zimmerman (2017) relata el caso de una abogada, alcohólica y drogadicta en recuperación, cuya única manera de rendir en el trabajo era consumir cocaína para lidiar con el síndrome de abstinencia de alcohol. En este sentido, el consumo de drogas en el trabajo se complejiza ante la disponibilidad y accesibilidad de las drogas, con los aspectos culturales que permiten y facilitan el consumo, así como la variabilidad en las necesidades a cubrir por parte del trabajador. Al mismo tiempo, se evidencia que una droga puede ser la puerta de entrada a otras drogas, sin mencionar la tendencia hacia un consumo problemático, como es la adicción.

Debido a lo anterior, algunos autores, entre ellos Alide Salazar y Adriana Inocenti (2008) consideran que el mercado de trabajo es un factor de riesgo para el consumo de drogas; entre las razones, destacan que el trabajo, en ocasiones, se lleva a cabo en condiciones, ambientes y procesos que perjudican la salud física, mental y emocional de los trabajadores; también porque el trabajador que consume drogas suele tener conflictos con sus compañeros, tendencia hacia el abstencionismo laboral, bajo rendimiento, afecta el clima laboral, puede provocar accidentes y generar retrasos en las actividades, de manera que puede poner en riesgo su permanencia en el trabajo, a sus compañeros y traer consecuencias para la organización (Coloma & Vidal, 2003), y para él, ya que estar en desempleo limita la posibilidad de aprender habilidades y conocimientos de actualización para reintegrarse al trabajo debido a la falta de oportunidades y a la progresiva disminución de su red de apoyo.

Ante la consideración de que el mercado de trabajo es un factor de riesgo, hay quienes consideran pertinente atender la problemática por medio de la detección, control y regulación del consumo de drogas en los trabajadores, en especial, en algunas organizaciones.

Regulación, prevención y control del consumo de drogas en el mercado de trabajo

Las drogas como producto de consumo no inician en el mercado de trabajo sino que se filtran como un recurso disponible para los trabajadores con la promesa de cubrir sus necesidades y con ello, contribuir a que conserven su lugar en el entramado social. Las drogas pueden estar presentes en el mercado de trabajo tras el velo de la conveniencia, la productividad, la responsabilidad y el compromiso para generar la ganancia máxima para el mercado y para las organizaciones. En una sociedad de riesgos, los sujetos tienen la responsabilidad de asumir la parte que les corresponde (Beck, 1998). Por lo que cuando los consumos problemáticos en los trabajadores traen consigo consecuencias para el ambiente de trabajo y disminuyen la productividad, algunas instituciones y organizaciones implementan medidas para su regulación, prevención y control.

De acuerdo con Milena Sarralde (2017), algunos organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organizaciones del sector privado y tomadores de decisiones implementan estrategias para el control del uso y consumo de sustancias, tales iniciativas suelen tener distintos alcances dependiendo de su propósito, pues algunas tienen la intención de controlar el consumo de drogas en los trabajadores, otras más pretenden prohibirlas y otras más, regularlas.

La regulación en el mercado de trabajo se vincula con algunas organizaciones internacionales que consideran a la adicción como un problema de salud pública (Blanco, s.f.; El Tiempo, 2016; Losa, 2016), al apuntar que “la adicción constituye una discapacidad en la voluntad del adicto”, de manera que no puede ser esta razón de “mala conducta” sino “falta voluntad” (Losa, 2016). En consecuencia, se trata de una discapacidad. Así, la Ley para Personas con Discapacidades (ADA) protege a quienes tienen problemas de drogas o alcohol contra la discriminación en el empleo (Bruyère, s.f.). La regulación implica interceder por el trabajador y protegerlo ante el despido con apego a los derechos humanos, así como la recomendación de medidas preventivas y de asistencialismo en las organizaciones (Lan, 2014; Suprema Corte de Justicia, 2015; García, s.f.; Bruyère, s.f.). E incluso, facilitan la promoción de convenios tripartitas donde participan los empleadores, los gobiernos locales y las organizaciones civiles (Balinoti, 2015; Lezama, 2017; Caballero, 2010), en reglamentaciones de consumo de drogas para el personal.

En el caso de algunos empleadores en las organizaciones, sobresale la necesidad de regular el consumo de drogas a partir de los accidentes, las pérdidas económicas y la afectación a la imagen de la empresa (Centro Terapéutico Grupo Cuatro, s.f.; El Economista, 2010; Potocar, 2015; Ortiz & Domínguez, 2010; Trucco, Policarpo, Bustamante, González & Acuña, 1999). Al respecto, surgen acciones y programas preventivos, entre ellas, resalta el interés por detectar el tipo de sustancias que consumen, los aspectos sociodemográficos de los trabajadores y la actividad a realizar.

La regulación ha derivado en el diseño de programas asistenciales donde se apoya e incentiva la rehabilitación de los trabajadores (Alcance y Educación, s.f.; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, s.f.; Caballero, 2010; Señor X, 2009). Pero algunas organizaciones no tienen un protocolo de atención ni un equipo especializado que cubra las contingencias que suelen presentarse en quienes necesitan ser contenidos, atendidos, diagnosticados y derivados a especialistas (García, s.f.; Cabrero & Luna, 2001).

Aun cuando el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales (2003) en España elaboró el manual denominado, *Problemas relacionados con el alcohol y las drogas en el trabajo*, para establecer y gestionar programas de prevención referentes al abuso de sustancias en el lugar de trabajo y mostrar cómo las empresas de todos los tamaños pueden establecer e implementar sus propios programas a fin de afrontar este problema, los resultados no han sido los esperados.

También se encontraron esfuerzos por parte de gremialistas, empresarios y funcionarios quienes pusieron en marcha acciones de asistencia y prevención, los cuales consisten en programas de capacitación dirigidos a delegados sindicales, empleados con personal a cargo, trabajadores de las áreas de recursos humanos, seguridad e higiene en medicina laboral (Balinoti, 2015). Algunos sindicatos participan como mediadores para promover convenios que regulen el consumo de drogas en las organizaciones. Esto es, negocian con los empleadores la permisividad de tipos de sustancias y su cantidad, además de fomentar el apoyo al personal en rehabilitación respecto a la reinserción laboral (Balinoti, 2015; Cabrero, & Luna, 2001; Ortiz & Domínguez, 2010). Pero hay una variabilidad en apego a medidas regulatorias de las organizaciones y la normativa gubernamental.

Al considerar el tamaño de las organizaciones, sus condiciones socioeconómicas y las regulaciones gubernamentales, se presenta una multiplicidad de medidas en los distintos países de la Unión Europea. En algunos países, hay una ausencia de reglamentos en torno al problema del consumo de drogas en el mercado de trabajo; entre ellos, destacan Grecia, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido y República de Irlanda (Cabrero & Luna, 2001); esta

situación muestra distintos grados de negociación por parte de los involucrados, ya sea por falta de estatutos o por oportunidades en las relaciones de negociación.

CONCLUSIONES

El consumo de drogas y su relación con el trabajo tiene particularidades en una sociedad de consumo que ha sido acompañada por políticas neoliberales que precarizan no solo las condiciones de trabajo sino que coloca a los trabajadores como producto y como consumidores, responsabilizándolos de ser mercancías útiles y al mismo tiempo, demostrar que son consumidores.

El consumo no comienza con el trabajo sino que, con frecuencia, es alentado por aspectos culturales, históricos, familiares y relacionales. Entonces, en el mercado laboral, conviven costumbres, rituales y creencias presentes en otros ámbitos de la vida del trabajador, como sucede con la ingesta de alcohol. Así, el consumo de drogas es un acompañante incómodo presente en distintos momentos y ámbitos del sujeto, mostrándose disponible, accesible y con promesas de placer, que atenúa malestares e inhibe formas de ser que favorecen el desempeño esperado y mientras ayuda a exaltar otros rasgos del sujeto que sean pertinentes para el trabajo.

A partir del consumo de drogas por parte de algunos trabajadores y de este secreto a voces, se ha generado una discusión en el mercado de trabajo acerca de la necesidad de regularlo, permitirlo y controlarlo. Para llegar a acuerdos, participan empleadores, representantes sindicales, algunos servidores públicos y agentes de instancias internacionales, quienes muestran acercamientos para identificar, discutir y atender la problemática, partiendo de distintas posturas al trabajador que consume drogas, considerándolo, en ocasiones como un enfermo, un discapacitado o un sujeto que decidió drogarse y que debe ser castigado.

De ahí que las estrategias de atención enmarquen al consumo de drogas como un problema de salud pública que deriva en acciones hacia la protección y el asistencialismo del personal que labora. También se apela a los derechos humanos y a la protección normativa en tanto el consumo de drogas es considerado como un problema de salud, sugiriendo que el uso de sustancias forma parte de un problema más complejo, pero sin describirlo ni explicitarlo.

Sobresale la mirada unidireccional que proviene de directores, tomadores de decisiones y organismos nacionales e internacionales para discutir el problema del consumo en el trabajo desde la cual, se implementan mecanismos dirigidos a atender y prevenir las consecuencias que afectan a los intereses de los empleadores sin tomar en cuenta la voz de los trabajadores, pues con frecuencia, son considerados como un insumo. De ahí que aun cuando el consumo de drogas en el trabajo es una problemática con alcances estructurales, esta solo se atiende mientras afecta a la organización, a la institución o a la empresa y las medidas para su atención. Otro aspecto que resalta en la revisión de documentos se refiere a que las estrategias de regulación y control de drogas están orientadas hacia los trabajadores, sin tomar en cuenta a empleadores ni accionistas de empresas.

Para finalizar, el consumo de drogas en los trabajadores muestra la necesidad de acercamientos que tomen en cuenta los distintos sujetos que participan en la problemática. También conviene hacer una revisión conceptual con la cual se nombran y perciben a los sujetos y al trabajo. Es fundamental considerar la problemática del consumo en el mercado laboral como un tejido semiflexible constituido por la biografía del sujeto y su vínculo con los distintos ámbitos de vida situados en contextos socioculturales específicos; así como la

incorporación de miradas que permitan considerar al mercado de trabajo como un gozne donde confluyen sujetos, condiciones estructurales, procesos institucionales —en un sentido amplio, por ejemplo, la institucionalidad de prácticas familiares, culturales, educativas, organizacionales y laborales—, con distintos niveles de interconexión y con una diversidad de vínculos entre sí.

REFERENCIAS

- Ahumada, G. & Cárdenas, N. (2008). *Mercado de trabajo y consumo de drogas en Argentina*. Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico.
- Alcance y Educación. (s.f.). *Un lugar de trabajo libre de drogas. Guía de recursos*. Texas Department of Insurance. <https://bit.ly/3udvTra>
- Alonso, M. M., Caufield, C. & Gómez, M. V. (2005, noviembre–diciembre). Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres trabajadoras de Monterrey, N. L., México. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 13(2), 1155–1163. <https://bit.ly/2QEZFko>
- Aramendi, P. (2005). *La inserción laboral de las personas con problemas de drogas* (IV Congreso de Formación para el Trabajo). Facultad de Ciencias de la Educación; Universidad del País Vasco.
- Balderas, I. (2006). *Mujeres trabajadoras en América Latina, México, Chile y Brasil*. Plaza y Valdés.
- Balinoti, N. (2015, 30 de agosto). *Las adicciones también impactan en el mundo del trabajo*. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/economia/las-adicciones-tambien-impactan-en-el-mundo-del-trabajo-nid1823549/>
- Barcelona, M. E. (2016, 24 de marzo). *Los escritores que mezclaron musas, alcohol y drogas*. La Vanguardia. <https://bit.ly/3ywCaBE>
- Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Paidós.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós Básica.
- Benavides, F., Ruiz, N., Delclós, J. & Domingo, A. (2012). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral en España. *Rev. Gaceta Sanitaria*. 27(3), 248–253. <https://bit.ly/3fBK4AO>
- Biondi, R. F. (2007, noviembre). La importancia de la actividad física en el tratamiento de deshabitación a las drogas. *Alcmeon*, 14(2), 82–89. <https://bit.ly/3v2s4Gl>
- Blanco, L. (s.f.). *El consumo problemático de drogas y su impacto en el ámbito laboral. La importancia de los convenios colectivos de trabajo*. <https://bit.ly/3oy6aIE>
- Bourdieu, P. (2008) *Homo academicus*. Siglo XXI Editores.
- Bravo, C. & Palucci, H. (2010, mayo–junio). El consumo de alcohol en personal administrativo y de servicios en una universidad en Ecuador. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, No.18, 487–495. <https://bit.ly/342VbgT>
- Bruyère, S. (s.f.). *Empleo y acomodo para personas con historiales de abuso de alcohol o drogas*. Universidad de Cornell, Escuela ILR; Instituto de Empleo Y Discapacidad. <https://bit.ly/2RyEDKU>
- Caballero, A. (2010, 3 de enero). *La incertidumbre de dar una segunda oportunidad*. El Tecolote. <https://bit.ly/3ysxHjd>
- Cabrero, E. & Luna, A. (2001). Alcohol y drogas en las empresas de la Unión Europea. *Rev. Adicciones*, 13(3), 247–252. <https://bit.ly/3bG3jso>

- Centro Terapéutico Grupo Cuatro. (s.f.). *Alcoholismo en el trabajo*. Tratamiento, rehabilitación y desintoxicación del alcoholismo y otras adicciones desde 1990. <https://bit.ly/3yuin5t>
- Colell, E., Sánchez, A., Domingo, A., Declós, J. & Benavides, F. (2014). Prevalencia de consumo de hipnosedantes en población ocupada y factores de estrés laboral asociados. *Gaceta Sanitaria*, 8(4), 369–375. <https://bit.ly/3g2CoIb>
- Coloma, F. & Vidal B. (2003, abril). Desempleo e inactividad juvenil en Chile. *Rev Cuadernos de Economía*, No.19, 149–171. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-68212003011900005>
- Comunidad RH. (2017, 13 de mayo). ¿Drogas para Mejorar el Rendimiento Laboral? <https://bit.ly/3f7aagc>
- De la Garza, E. (2012) La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis (Coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 255–264). CLACSO; Ed. Escuela Nacional Sindical.
- De León D., Cantero, P. A. & Zabala, M. (2013, noviembre). Desempeño ocupacional y calidad de vida en personas con adicción a sustancias. *Rev. TOG*. 10(18), 1–21. <https://bit.ly/3hI6jB>
- Derecho en zapatillas. (2016, 21 de diciembre). *La droga y el alcohol en un trabajo*. <https://bit.ly/3v8G2qg>
- Díaz, L., Ulloa, C. M., Taubert, F., Amorim, L., Barcelos, M. C., Valenzuela, S. & Do Carmo, M. L. (2011). El uso de drogas en el personal de enfermería. *Rev. Ciencia y Enfermería*, 17(2), 37–45. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532011000200005>
- El Economista. (2010, 28 de mayo). *Evita las adicciones en el trabajo*. <https://bit.ly/3v9M4ab>
- El Tiempo. (2016, 14 de noviembre). *En curso demanda que busca evitar despido de drogadictos. Proponen que, por tratarse de una enfermedad, a los adictos se les dé 180 días para rehabilitarse*. <https://bit.ly/3hJagvW>
- Fabelo, J., Iglesias, S., Cabrera, R. & Maldonado, M. T. (2013). Consumo de tabaco y alcohol entre los estudiantes de ciencias de la salud en México y Cuba. *MEDICC Review*, 15(4), 18–23. <https://bit.ly/3u9DIxT>
- Fino, R. (s.f.). Alcoholismo en el entorno laboral. *Rev. SuperRRHéroes*. <https://bit.ly/3bEWIDq>
- Fulladosa, M. (2015, 20 de octubre). *Alcohol y drogas en el puesto de trabajo. ¿Cómo actuar ante esta situación?* PrevenControl. <https://bit.ly/3fyD8EK>
- Fundación Aldaba. (s.f.). *Prevención del consumo de sustancias adictivas en el ámbito laboral*. Proyecto Hombre. <https://bit.ly/3fu7N6o>
- Galbraith, R. (2015, 03 de mayo). *Autoridades de EU revelan quiénes son los profesionales que consumen más alcohol*. RT Sepa más. <https://bit.ly/3bOtuwI>
- García, L. (s.f.). *El sujeto trabajador, el derecho a la salud, los consumos problemáticos de drogas*. <https://bit.ly/3fzowVv>
- García R. (2017). *Derechos humanos de las personas adictas al alcohol en la Legislación Ecuatoriana, Distrito Metropolitano de Quito, primer semestre 2016* [Tesis de licenciatura. Universidad central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3u6Bm2W>
- García, V., Fernández, A., Arias, L. & Lana, A. (2015, 8 de junio). Consumo de tabaco y alcohol según la jornada laboral en España. *Rev. Gaceta Sanitaria*, 29(5), 364–369. <https://bit.ly/3wmYUBZ>
- Garrido, F. (1999). La droga como figura contemporánea del mal. *Gaceta de Antropología*, 15(2). <https://digibug.ugr.es/handle/10481/7525>
- Giddens, A. (1994). *Consecuencias de la modernidad*. Alianza Editorial.

- Giménez, G. (2005, agosto) La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL* No.86, 103-122. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11071-la-dotacion-capital-humano-america-latina-caribe>
- Gómez, Á. (2011, 27 de enero). Directivos y profesionales, líderes en el consumo excesivo de alcohol. *Expansión.com*. <https://bit.ly/3wvpVTN>
- Gómez, E. N. & Valencia, D. (2019). Editorial. Antidoping para una sociedad adictiva. *Clavigero*. No.10.
- González, J. (2009). Mujer y drogas. Un enfoque de género en los centros de trabajo. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*. 2(7), 16-25. <https://bit.ly/3ffOf6w>
- Guzmán, U. (2011, 24 de marzo). Gerentes y profesionales usan cocaína. *Hoy Digital Periódico on line*. <https://bit.ly/3wxsbKs>
- Hara, L. A. (2014, 29 de abril). El mundo de los médicos adictos a las drogas. *Rev. Pijamasurf online*. <https://bit.ly/3wq8nJo>
- Help Adicciones. (2015, 05 de noviembre). *Dime a qué te dedicas y te diré qué droga consumes*. Help Adicciones. Centros especializados en trastornos adictivos. <https://bit.ly/3fGue84>
- HSEC magazine. (2012, noviembre). Los riesgos de trabajo bajo la influencia de las drogas (documento facilitado por la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS). *HSEC magazine. Prevención de riesgos, seguridad industrial, salud ocupacional*. <https://bit.ly/3vkqFLw>
- Independientes. (2017, 20 de octubre). La búsqueda de trabajo tras la adicción. *Independientes. Revista especializada en adicciones*. <https://bit.ly/3visclD>
- Interempresas. (2016, 8 de abril). Drogas en el trabajo, un riesgo diario. *Rev. Interempresas.net*, Sección Protección laboral. <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212487-Drogas-en-el-trabajo-un-riesgo-diario.html>
- Iriarte, M. (2015, 10 de mayo). Estas son las profesiones más propensas al alcohol y a las drogas. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/2015/05/10/554cae7be2704e5d538b4582.html>
- La Capital. (2013, 01 de agosto). *Prevención de adicciones en el trabajo*. <https://bit.ly/3ff5HYP>
- Lan, A. (2014, 24 de noviembre). *Creación de empleos para drogadictos rehabilitados*. La Voz de Vietnam - vovworld. <https://vovworld.vn/es-ES/vida-social/creacion-de-empleos-para-drogadictos-rehabilitados-288977.vov>
- Las Drogas. (2007, 16 de marzo). *Córdoba: Siete de cada diez adictos a drogas son hombres con empleo que viven en familia*. Las Drogas.info. <https://www.lasdrogas.info/tag/cordoba-adictos-hombres-genero-drogas-familia/>
- Lezama, R. (2017, 7 de septiembre). *Toks ofrece una segunda oportunidad a jóvenes ex adictos*. Oficina Empleo online.
- Llamas, I. & Garro, N. (2006). Mercado laboral y capacitación. Un análisis regional para México. En E. Hernández & I. Llamas (Eds.), *Capacitación y estructuras ocupacionales de las regiones* (pp. 187-211). UAM Iztapalapa; Plaza y Valdés.
- Loewy, M. (2017, 9 de febrero). *La adicción de un anestesiólogo argentino dispara la preocupación sobre el abuso de drogas en médicos*. Medscape. <https://bit.ly/3ulAsiW>
- López-Dóriga Digital. (2015, 6 de mayo). *Los trabajadores que consumen más alcohol y drogas*. <https://bit.ly/2SjaWh3>
- López, E. & Pérez, M. (s.f.). La reinserción social y las adicciones. *Rev. LiberAddictus*, No.87, 1-6. <https://liberaddictus.org/desarrollo-humano/953-la-reinsercion-social-y-las-adicciones.html>

- Losa, G. (2016, 28 de septiembre). *Drogas y trabajo: ¿problema disciplinario o de salud?* El Observador. <https://bit.ly/3wvUxLj>
- Mardam. (s.f.). *Los intelectuales drogadictos*. *Mente Filosófica*. <https://bit.ly/3fhQG8z>
- Marín, M. (2012). *Adicciones que dificultan el trabajo*. *Máster universitario en prevención de riesgos laborales* [Tesis de maestría, Universidad Pública de Navarra]. <https://bit.ly/2QN4SwP>
- Marúm E. & Rosario, V. (2001). Tendencias de las profesiones del área económico-administrativa. *Perfiles Educativos*, 23(93), 44-58. <https://bit.ly/3fhS4rN>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Consumo problemático de drogas con impacto en el ámbito laboral*.
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (2003). *Problemas relacionados con el alcohol y las drogas en el empleo. El cambio hacia la prevención* (Informes OIT). <https://bit.ly/3wJLe4r>
- Montealegre, M. (2017, 15 de febrero). *Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en el trabajo*. *Asuntos Legales*. <https://bit.ly/2StqlMo>
- Montes, I., Gómez, M. T., Romero, D., Presa, F. J. & Alastruey, J. C. (2012). *Consumo de drogas en el ámbito laboral. Perspectiva de género*. *Prevención Integral*. <https://bit.ly/34dZS7B>
- Narconon. (s.f.). Ayude a su empleado a superar su problema de adicción. *Narconon revista de adicciones*. <https://bit.ly/34hV3KB>
- Observatorio de RRHH. (2017, 10 de octubre). ¿Cómo detectar una adicción en el puesto de trabajo? <https://bit.ly/3vlo6pl>
- Ochoa, E. & Madoz, A. (2008, octubre-diciembre). Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral. *Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo*. 54(213), 25-32. <https://bit.ly/3hQethv>
- Ortiz, S. & Domínguez, M. (2010). *Consumo de alcohol en el contexto laboral*. Centros de integración juvenil AC.
- Otero, C. (2011). Drogodependencias en el lugar de trabajo. Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. *Rev. Medicina y seguridad del trabajo*, 57(Supl. 1), 145-173. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500010>
- Peña, M. (2010, 9 de junio). Abuso de medicamentos con receta podría ser adictivo. *Salud180. El estilo de vida saludable*. <https://bit.ly/3viKlPH>
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la segmentación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *Introducción. El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones* (pp. 193-222). Alianza Editorial.
- Potocar, C. (2015, 24 de noviembre). *Qué hacer cuando un empleado sufre una adicción*. *Apertura*.
- Proyecto Hombre. (2021, 9 de febrero). INSOLA, el impacto social de un proyecto de inserción sociolaboral para personas con adicciones. <https://bit.ly/3bMnXXp>
- Ramírez, R. (2009, enero-abril). Acompañando a un adicto en recuperación. *Rev. Desacatos*, No.9, 153-156. <https://bit.ly/3vpss2o>
- Real Academia Española. (s.f.a). *Concepto de Laboral*. <https://dle.rae.es/laboral?m=form>
- Real Academia Española. (s.f.b). *Concepto de Trabajo*. <https://dle.rae.es/trabajo>
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Paidós.
- Rivera, A. (2016, 10 de mayo). *Profesionales adictos a drogas*. *El Nuevo Día*. <https://bit.ly/3418HBN>

- Roberts, B. (1986). Mercados de trabajo y articulación regional: Apuntes sobre el caso de Guadalajara y el occidente mexicano. En De la Peña & Escobar (Comps.), *Perspectivas del mercado de trabajo*. Sage.
- Rodríguez, E., Fuentes, P., Ramos, L., Gutiérrez, R. & Ruiz, E. (2014). Violencia en el entorno laboral del trabajo sexual y consumo de sustancias en mujeres mexicanas. *Rev. Salud Mental*, No.37, 355-360. <https://bit.ly/3bFro3l>
- Rodríguez, E. K. & Nute, L. D. (2013, marzo). Reinserción social de usuarios de drogas en rehabilitación. Una revisión bibliográfica. *Rev. Electrónica de Psicología de Iztacala*. 16(1), 172-197. <https://bit.ly/3hIPv3y>
- Rojas, A. (2014, 8 de septiembre). *Adictos se curan con trabajo*. ABC - En el Este. <https://bit.ly/2Sn8Uwn>
- Rugel, C. & González, F. (2018, enero). El emprendimiento dentro del modelo de inserción y reinserción social de drogadictos. *Espirales. Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 2(12). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8466405>
- Salazar, A. & Inocenti, A. (2008, mayo-junio). El consumo de benzodiazepinas en trabajadores de una empresa privada. *Rev. Latino-am Enfermagem*, 16(especial). <https://bit.ly/3bQFUnQ>
- Salazar, J. G. (2012). *Las adicciones en el trabajo y su impacto en el bienestar de la empresa*. Universidad de Guadalajara; CECAJ; Gobierno de Jalisco; Secretaría de Salud. <https://bit.ly/3fh7mNu>
- Sánchez, J. (2015, 25 de agosto). “Drogas inteligentes”: ¿puede una pastilla mejorar tus capacidades para el estudio y el trabajo? Magnet. <https://bit.ly/2T7GLty>
- Sandí, L. (1997, noviembre). Drogas y trabajo. *Rev. Medicina Legal de Costa Rica*, 13-14(2-1-2). <https://bit.ly/34dP1dN>
- Sarralde, M. (2017, 8 de febrero). *Si no se afecta labor, se puede trabajar bajo el efecto del licor*. El Tiempo. <https://bit.ly/3fGhUot>
- Secretaría de Salud-CONADIC. (2019). *Informe sobre la situación del consumo de drogas en México y su atención integral*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/477564/Informe_sobre_la_situacion_de_las_drogas_en_Mexico_.pdf
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama.
- Señor X. (2009, abril). *Sé drogadicto y consigue empleo digno*. Mediavida. <https://bit.ly/2SsP82o>
- Sin consumir.com. (2017, 22 de noviembre). La cocaína y el alcohol en el mundo profesional. *Revista de adicciones*. <https://bit.ly/34sn7et>
- Sola, M. (2017, 13 de abril). *La gente que se droga en el trabajo (y es muy bueno para la empresa)*. El Confidencial. <https://bit.ly/3u4srih>
- Suprema Corte de Justicia. (2015, 17 de abril). *Consumo de drogas y su tratamiento en el derecho del trabajo*. Costa Rica.
- Trucco, M., Policarpo, M., Bustamante, M., González, X. & Acuña, G. (1999). Detección de consumo de alcohol y drogas en accidentes graves del trabajo. *Boletín Científico Asociación Chilena de Seguridad*, 1(1), 49-52.
- Zimmerman, E. (2017, 23 de agosto). Adicción, la cara oculta del abogado perfecto. *La Nación*. <https://bit.ly/3ysEyZQ>