



[Beber **no**
es la solución]

CC.OO.

*secretaría confederal de salud laboral
drogodependencias*

CC.OO.

FECOHT



Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO.

EQUIPO ÚLTIMA REVISIÓN:

Esperanza Martínez

María Torvisco

Angel Martín

Francisco J. Pardo

José Rodríguez

Edita:

Secretaría Confederal de Medio Ambiente
y Salud Laboral de CC.OO

Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

<http://www.ccoo.es>

Diseño y producción:
IO, centro de diseño y animática.
io@io-siscom.com
www.iocen.com

Financiado por la MINISTERIO DEL INTERIOR
Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas

Depósito Legal: XXXXXXXX

[Beber **no**
es la solución]

CC.OO.

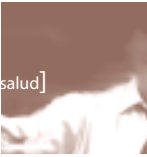
*secretaría confederal de salud laboral
drogodependencias*

CC.OO.

FECOHT







La drogodependencia un problema de salud

Concepto de salud

La idea de salud, de estar sano, evoluciona y es diferente según las épocas y los pueblos. En nuestra cultura la salud, siguiendo la idea desarrollada por Costa y López, no es un acontecimiento que transcurra exclusivamente en el espacio privado de nuestras vidas, sino que la calidad de vida, el cuidado y promoción de la salud se desarrollan, fundamentalmente, en el tejido social y ecológico en el que transcurre nuestra historia personal y social; en este sentido el concepto de salud se encuentra ligado a los estilos de vida, a los retos ambientales, a la vida productiva y a la distribución solidaria de los recursos socio-económicos de un país .

Es por tanto también consecuencia del sistema político responsable a la hora de definir las prioridades de un país y “decretar” el valor que la salud y las condiciones que favorecen una cultura de la salud han de tener en las acciones de gobierno.

Dentro de esta concepción de la salud, concebimos al individuo de una forma integral y en continua relación con sus condiciones personales, sociales y laborales, y es en este marco donde definimos el problema de la drogodependencia; un problema de naturaleza multicausal que interfiere y distorsiona las condiciones necesarias para el mantenimiento y desarrollo de la buena salud.

Así la drogodependencia afecta seriamente a la salud individual de las personas, produce desestructuración social, genera fenómenos de exclusión y advierte sobre los contextos en que se produce o mantiene.

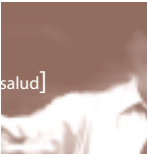
Es por tanto necesario aproximarnos al problema del uso inadecuado de alcohol y otras drogas con una mirada global capaz de entrar en las causas aplicando una política preventiva y compaginarlas con la defensa de los derechos que asisten a la persona afectada tanto de tratamiento como de normalización social y laboral.

Drogodependencia como proceso

La drogodependencia no es un suceso repentino, es un proceso que atraviesa el uso, y el abuso; en este proceso existe una interrelación entre la persona, la sustancia y su entorno personal y socio-laboral por tanto no sólo está implicado el consumidor sino también el contexto; en este sentido, la responsabilidad a la hora de intervenir, tanto en las causas como en las consecuencias es compartida. La aplicación de una política preventiva planificada y mantenida tendrá como objetivo quebrar este proceso.

Las trabajadoras y trabajadores de la hostelería

Las condiciones laborales del sector de hostelería preparan un entorno de alto riesgo para el establecimiento de pautas de consumo arriesgadas, manteniendo factores de riesgo que actúan como potenciadores del consumo de alcohol, tales como: irregularidad de horarios y turnos, ritmos rápidos, temporalidad, nocturnidad, turnicidad. Estas condiciones se dan en un entorno con alta accesibilidad al alcohol, produciéndose de manera funcional y sin la ingesta con el ánimo de amortiguar situaciones o alcanzar una aparente adaptación a los diferentes momentos dentro del desarrollo de su tarea.



Especial atención tienen las condiciones de trabajo dentro de los factores ergonómicos: Esfuerzo físico (transporte manual de cargas, postura de trabajo, movimientos repetitivos), así como los factores relativos a la organización del trabajo (organización del tiempo, ritmos altos y desiguales).

Estos factores actúan sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores de este sector produciendo fatiga mental y estrés, fatiga nerviosa, dolores musculares, alteraciones del sueño, produciéndose el alivio mediante ingesta de sustancias que derivan en el establecimiento de pauta de consumo inadecuadas.

¿Porqué es necesario intervenir en nuestro lugar de trabajo en relación al consumo inadecuado de alcohol y otras drogas?

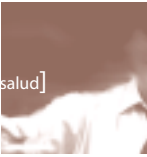
Dentro de nuestro trabajo como delegadas de prevención o delegadas sindicales esta la defensa de la salud de los trabajadores. La protección de la salud es una obligación del empresario y, a la vez, es un derecho de todos.

Los datos de consumo de la población general y de la población laboral, en lo relativo a sustancias legales (Alcohol tabaco y fármacos) están por encima de los de la población general.

Las condiciones de trabajo de nuestro sector favorecen el consumo funcional o adaptativo, en este sentido es necesario a la hora de planificar la prevención tenerlas en cuenta como parte







importante del proceso que recorre una trabajadora o trabajador desde el uso de alcohol hasta el establecimientos de pautas de consumo arriesgadas que le llevaran a la dependencia..

¿Qué condiciones consideramos que favorecen el consumo inadecuado?

La afirmación de que la intervención en prevención del consumo inadecuado de alcohol requiere determinar las condiciones de trabajo que exponen a los trabajadores a un riesgo más elevado de tener estos problemas, está avalada no solo por nuestra experiencia sino por organismos como la OIT: “Alcohol y drogas en el lugar de trabajo” (1996), así como estudios como el de Factores de riesgo en el consumo de drogas en la población laboral” (José Navarro Botella – EDIS.1999). último estudio de FAD.?

Las condiciones de trabajo que mantienen relación con el consumo inadecuado son: rota turnos, nocturnidad, sobre carga horaria, trabajo a destajo, precariedad, aislamiento, monotonía, estado de alerta permanente, alta actividad mental y psicomotriz.

¿Qué efectos producen estas condiciones sobre la salud cuando están actuando como factores de riesgo?

Fatiga mental, , estrés térmico, estrés, deshidratación, reducción de la capacidad de atención, fatiga física, malos hábitos de alimentación y cuidado de la salud, alteración ritmos biológicos, trastornos del sueño, ansiedad.

¿Qué razones pueden tener las trabajadoras y trabajadores para consumir drogas o alcohol de manera inadecuada?:

- ⇒ *Buscar cohesión*
- ⇒ *Pretender aporte de energía.*

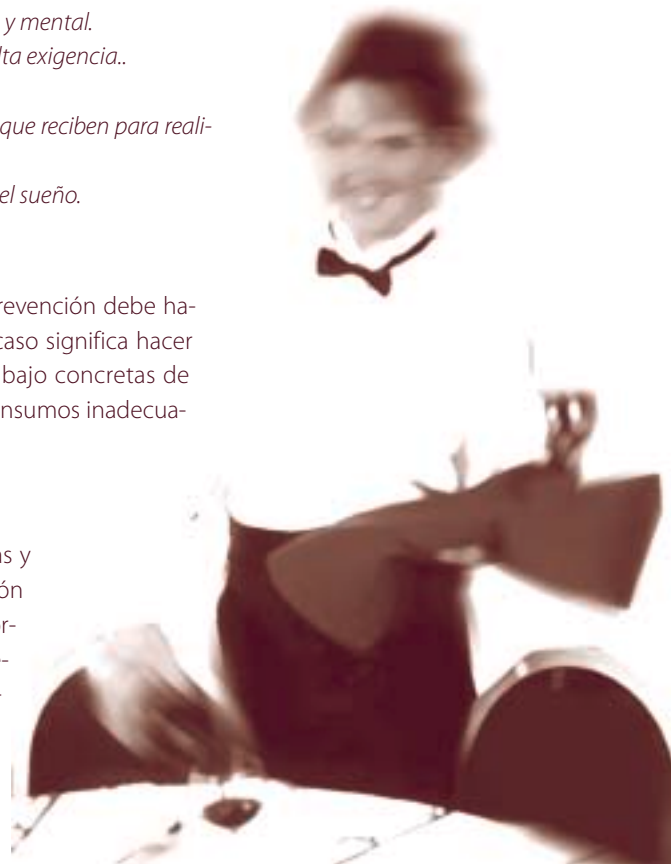
- ⇒ *Conseguir no perder el ritmo*
- ⇒ *Crear pausas y sentir una falsa sensación de descanso al detener la actividad (esto sobre todo afecta al consumo de tabaco).*
- ⇒ *Conseguir una aparente neutralización de la fatiga física y mental.*
- ⇒ *Sentir mas fortaleza para enfrentarse a condiciones de alta exigencia..*
- ⇒ *Sentir una falsa empatía para cubrir el aislamiento*
- ⇒ *Amortiguar los efectos negativos derivados de la presión que reciben para realizar su tarea, (sobre carga horaria).*
- ⇒ *Intentar resolver las dificultades de los ritmos naturales del sueño.*

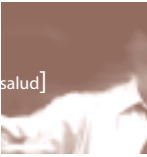
¿Qué podemos hacer?

Todo lo que tiene que hacer el empresario en materia de prevención debe hacerlo permitiendo nuestra participación. Participar en este caso significa hacer propuestas propias que clarifiquen que condiciones de trabajo concretas de nuestro centro de trabajo se encuentran relacionadas con consumos inadecuados y de que manera habría que modificarlas.

¿Cómo lo podemos hacer?

“El empresario deberá consultar a las trabajadoras y trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a : la planificación y la organización del trabajo en la empresa en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudie-





ran tener para la seguridad y la salud ; derivadas de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales” Artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

“Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las Empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

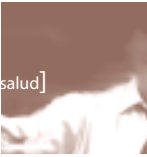
A los Comités de empresa, a las delegadas y delegados de personal y a las representantes sindicales les corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control” Art. 34 Ley de Prevención de Riesgos

Prevenir el consumo inadecuado de alcohol y otras drogas

Hacer propuestas preventivas requiere anticiparse a los problemas para que estos no se den . La anticipación requiere una fase previa de formación y sensibilización. Es necesario que antes de recoger la opinión de tus compañeras y compañeros realices unas pequeñas actividades de formación y sensibilización en relación a los consumos inadecuados.

Si esto no lo puedes hacer tu solo en el sindicato tenemos una estructura responsable de drogas que apoyara y realizará contigo esta actividad.





Eliminar los riesgos que actúan sobre las trabajadoras y trabajadores a la hora de establecer pautas de consumo inadecuadas pasa por introducir cambios que eliminen o amortigüen dichos riesgos, así como plantear, de manera clara, en nuestra propuesta las condiciones que deberían existir para actuar como factores de protección frente a esos consumos.

En las actividades de formación y sensibilización aportaremos datos objetivos que ayuden reconocer el riesgo de los consumos inadecuados así como establecer pautas más saludables que sustituyan el uso de alcohol inadecuado.

Hemos dicho que nuestra propuesta de análisis de riesgos en relación a este problema tienen que reflejar la opinión de las trabajadoras y trabajadores en cuanto a cómo realizan su trabajo y a cómo creen que repercute en su bienestar y en su salud.

A la vista de los resultados que obtengamos de esta evaluación, Nuestra tarea es conseguir que nuestra propuesta quede reflejada en el Plan de Prevención que el empresario tiene la obligación de aportar en un documento escrito y de aplicar posteriormente.

La prevención incluye:

- ⇒ Sensibilizar, informar y formar en relación a todos los aspectos relacionados con el consumo.
- ⇒ Observar los puestos de trabajo y escuchar a nuestros compañeros / as, para conocer cuales son sus problemas.
- ⇒ Hacer propuestas y negociarlas con el empresario.
- ⇒ Conseguir el apoyo de compañeros / as para esta negociación.
- ⇒ Controlar que se cumpla lo acordado.
- ⇒ Plantear dentro de la estructura del sindicato a las personas que negocian en ámbitos de mayor alcance la desaparición, dentro del Art. 54, de los aspectos disciplinarios en relación al consumo de drogas, y la revisión del apartado de faltas, que normalmente incluye el consumo como conducta penalizada.

Asistencia a las trabajadoras y trabajadores con problemas derivados del uso inadecuado de alcohol

Intervenir en los aspectos preventivos no es la única tarea. Las trabajadoras y trabajadores afectados reclaman el derecho a acogerse a un tratamiento con el objetivo final de su normalización laboral y social.

Incluiremos, por tanto, como materia de negociación el compromiso de tratar estos problemas fuera de la esfera disciplinaria, llegando acuerdos respecto a los siguientes aspectos:

- ⇒ No discriminación de aquellos trabajadores y trabajadoras que reclamen tratamiento voluntario.
- ⇒ Derecho a compatibilizar los procesos de recuperación con su trabajo ajustando su puesto y su horario al mismo. (esto deberemos priorizarlo, siempre que sea posible, pues el mantenimiento del puesto de trabajo, aún estando en tratamiento, actúa como elemento normalizador y ayuda al tratamiento).

⇒ En el caso de que tuvieran que ausentarse de su puesto de trabajo, durante un tiempo para incluirse en tratamiento, nunca deberá significar pérdida de la relación contractual. Defenderemos el derecho a la reserva del puesto de trabajo que asiste a cualquier trabajador enfermo cuando está en situación de IT.

Reinserción

Los aspectos relacionados con la reinserción de los trabajadores y trabajadoras afectadas deben asegurar el compromiso de un objetivo prioritario:

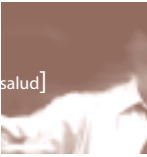
“que el trabajador o trabajadora con problemas de alcohol y otras drogas pueda volver a normalizar su vida laboral”;

en este sentido es necesario asegurarles que el someterse a tratamiento no comportará la pérdida de su puesto de trabajo con incorporación al mismo en cuanto sea posible, ya que, a veces, es posible iniciar la reinserción cuanto antes, aunque no haya terminado el tratamiento.









Vigilancia para la salud y consumo problemático de alcohol y otras drogas

¿Qué sabemos en relación a la vigilancia para la salud?

La vigilancia para la salud sirve básicamente para tres cosas:

1. Darse cuenta a tiempo de que un trabajador/a está enfermando y poder actuar cuanto antes. (en nuestro caso que se encuentra en un proceso de consumo inadecuado que puede acabar en drogodependencia (enfermedad).
2. Para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadoras y trabajadores tienen relación con su puesto de trabajo.
3. Para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores.

Conviene saber que la OMS (Organización Mundial de la Salud) viene utilizando el concepto de “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse a aquellos trastornos de la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales de una forma importante.

Actualmente, parece más importante saber si un determinado trabajo tiene algo que ver con la aparición de una enfermedad que decidir si dicha enfermedad se debe única y exclusivamente al trabajo.

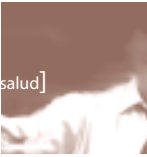
Desde este punto de vista la vigilancia de la salud adquiere una nueva dimensión puesto que puede servir tanto para detectar nuevos problemas como para saber si algo está fallando en la prevención. Ello requiere una nueva orientación más allá de los reconocimientos médicos tradicionales y así se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Qué tenemos que hacer en relación a la vigilancia para la salud?

Hace unos años era difícil que dentro del ámbito laboral se hablase de consumo de alcohol problemático y de drogas, actualmente resulta menos extraño pero lo habitual es que unido a la frase prevención de consumo aparezca la palabra analítica, como único método de resolver el problema.

En primer lugar aclarar que anticiparnos al problema de la drogodependencia no significa “detectar qué trabajador o trabajadora consume”.

Las analíticas utilizadas a este fin pasan a ser la única manera de saber si las trabajadoras y trabajadores consumen alcohol de manera problemática o consumen drogas, esto no solo significa que las analíticas no se están utilizando con la finalidad que establece la ley (mejora de la salud) sino que se están consiguiendo datos que no significan casi nada en relación a los consumos problemáticos.



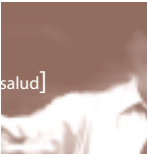
Una analítica simplemente nos informa de que la persona en ese momento ha consumido alcohol u otra sustancia. Otros indicadores analíticos (por ejemplo indicadores hepáticos) utilizados de forma aislada no nos están dando información sobre la existencia de consumos inadecuados pues solo detectan deterioros graves.

En Prevención se trata de adelantarnos al problema, no de detectar a personas muy deterioradas sino de tener un mapa de salud de nuestras compañeras y compañeros en relación a los indicadores que primero se empiezan a deteriorar cuando hay consumos inadecuados.

Aunque la vigilancia para la salud tiene que utilizar los protocolos estandarizados por el Ministerio de Sanidad, nosotros tenemos el derecho a participar en la elaboración del Plan de Prevención en este sentido debemos indicar la conveniencia, para saber si hay consumos inadecuados, de observar determinados indicadores, a la hora de establecer la vigilancia para la salud en relación a la prevención de consumo de alcohol y otras drogas. Teniendo muy claro que no estamos detectando de manera individual consumos sino organizando la prevención para un grupo de trabajadores en su entorno laboral.





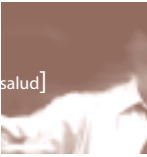


Preguntas que no deberían faltar en los exámenes de salud a los trabajadores porque nos dan información relevante sobre consumos inadecuados.

	A menudo	A veces	Nunca	Observaciones
⇒ Tienes dificultad para mantener o conciliar el sueño.				
⇒ Tienes cambios de ánimo sin motivo aparente.				
⇒ Tienes dificultad para concentrarte en tu trabajo.				
⇒ Te sientes irritado sin motivo				
⇒ Tienes discusiones sin motivo.				
⇒ Te sientes cansado físicamente.				
⇒ Sientes aislamiento en tu trabajo. Si es así ¿te sientes mal?				
⇒ Sientes monotonía en tu trabajo. Si es así ¿te sientes mal por ello?				







Medidas de protección frente a condiciones de trabajo relacionadas con el consumo inadecuado

Factores físicos del medio ambiente

Temperatura:

Los trabajos expuestos al calor y al frío extremos contribuyen a que se recurra con frecuencia al consumo de bebidas alcohólicas como elemento mitigador del frío o como medio de calmar la sed producida por el calor.

La falta o la precariedad de instalaciones adecuadas de bebidas sanas y eficaces para la sed (surtidores de agua, bebidas frías o calientes,..) junto con la accesibilidad y bajo precio de las bebidas alcohólicas son, en muchos lugares de trabajo, un grave factor de riesgo.

La exposición a temperaturas extremas puede el denominado “stress térmico”, tiene graves consecuencias produce fatiga fisiológica y nerviosa, lo que predispone a consumir más alcohol y tabaco.

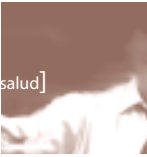
Medidas de prevención

Las medidas de prevención se basan en dos elementos fundamentales: Instalaciones adecuadas en los lugares de trabajo para paliar los efectos del calor y del frío y medidas organizativas:

- ⇒ Bebidas frías o calientes: refrescos, agua mineralizada, caldos, leche, zumos,..
- ⇒ Ropa adecuada
- ⇒ Ventilación y refrigeración adecuada en el lugar de trabajo.
- ⇒ Establecimiento de las pausas necesarias,
- ⇒ Reducción del tiempo de exposición

Ruido

Tanto el ruido como las vibraciones generan tensión, fatiga y reducción del bienestar, por lo que se puede llegar a recurrir al consumo de sustancias como atenuante de sus efectos, para soportar la jornada laboral y para aliviar de forma pasajera la tensión.



Los trastornos de tipo nervioso, irritabilidad, trastornos del sueño, migrañas, etc. generados por el ruido llevan al consumo habitual de determinados fármacos, como los sedantes y ansiolíticos.

Medidas de prevención

En este caso, las medidas de prevención pasan por cumplir fielmente la legislación vigente y por actuar con los principios básicos de la prevención: actuar sobre el foco emisor, sobre el medio propagación y utilizar las medidas de protección adecuadas, por ese orden.

Además será necesario establecer modificaciones en la organización del trabajo: reducción de jornada, establecimiento de pausas, rotación de tareas, etc.

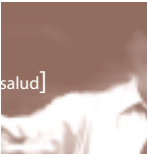
Factores organizativos

Los datos obtenidos en la última Encuesta de Condiciones de Trabajo refuerzan la afirmación de que el entorno organizativo del trabajo, es decir, las condiciones de trabajo bajo las cuales se debe desempeñar hay que prestarle especial atención a la hora de elaborar la prevención.

Las características del trabajo hacen que la persona ponga en marcha recursos, tanto físicos como mentales, para poder dar una respuesta óptima a la tarea. Es lo que se conoce como carga de trabajo. Sobre todo, cuando ésta es excesiva, nuestra salud se ve afectada.

Se ha encontrado que la cantidad excesiva de trabajo o la excesiva dificultad de su realización, está asociada con síntomas de estrés, como disminución de autoestima, escasa motivación para el trabajo y consumo escapista de alcohol u otras drogas.





Carga de trabajo: fatiga física y mental

La carga de trabajo se define como el conjunto de exigencias tanto físicas como mentales a las que nos vemos sometidos en nuestra jornada laboral.

La consecuencia directa de una carga de trabajo excesiva es la “fatiga”, que conlleva una disminución de nuestra capacidad física y mental para realizar nuestro trabajo.

Existen datos que indican una relación entre los efectos anestésicos y estimulantes del estado de ánimo del alcohol que provocan que el individuo se considere más fuerte, más capaz y más valiente para enfrentarse a las condiciones de trabajo a las que están expuestos.

Hay algunos tipos de trabajos que no conllevan una fatiga física muy directa, pero que entrañan otros tipos de riesgos. Atención especial merecen los daños dorsolumbares causados por la manipulación manual de cargas y los problemas de lesiones musculoesqueléticas y de circulación sanguínea provocados por los trabajos con índice muy alto de movimientos repetitivos.

Los dolores provocados por estas lesiones junto con la monotonía y poca autonomía de la tarea suelen paliarse con consumos altos de fármacos (analgésicos, corticoides, antiinflamatorios, somníferos, ..) que ayudan a realizar el trabajo y a descansar en las horas libres.

La fatiga nerviosa, provocada por una excesiva exigencia, nos produce una incapacidad para adaptarnos, también la fatiga psicológica, producida por los componentes emocionales que acompañan a la tarea (grado de responsabilidad, presión temporal, motivación,..) se atenúa en numerosas ocasiones con consumos de sustancias estimulantes (cocaína) que amortiguan los efectos del cansancio psicológico y aceleran el funcionamiento cerebral.

Medidas de prevención

Fatiga física:

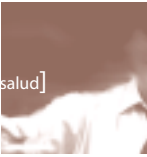
- ⇒ Reducir la fuerza que se deba emplear
- ⇒ Distribuir la fuerza, favoreciendo la actuación de varios dedos y el uso alternativo de varias manos
- ⇒ Formar a los trabajadores en el método correcto de trabajo
- ⇒ Ajuste saludable de las tareas con ciclos de trabajo muy repetitivos
- ⇒ Rotar los puestos teniendo en cuenta la alternancia de tareas y la planificación de descanso reparador.

Fatiga mental:

- ⇒ Facilitar información suficiente para el control e interpretación necesaria en el desarrollo de nuestra tarea.
- ⇒ Establecer pausas necesarias que impidan la aparición de fatiga,, planificando el descanso reparador.
- ⇒ Factores relacionados con la organización temporal del trabajo.

Jornada

El tiempo de trabajo repercute directamente en el grado de tensión y en la fatiga. Una jornada de larga duración (más de 8 horas) implica un excesivo gasto de energía, aumentando la carga de trabajo y afectando directamen-



te al rendimiento y a la salud física y mental del trabajador siendo, además, más dificultosa la recuperación entre jornada y jornada de trabajo, acumulándose progresivamente la fatiga.

Las jornadas excesivas tienen graves efectos antisociales, ya que obstaculiza el desarrollo de aspectos de la vida personal y social del trabajador – tiempo de ocio, horario familiar, desplazamientos al lugar de trabajo- alterándola significativamente.

Estas jornadas pueden provocar un aumento del consumo de alcohol, tabaco, cocaína y fármacos con el propósito de rendir más, aguantar mejor la jornada o dormir mejor.

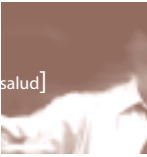
El exceso de horas de trabajo es uno de los factores de riesgo de consumo de drogas más importantes en determinados sectores productivos como transportes, hostelería, construcción y trabajo agrario.

La falacia de las horas extras como sistema de libre elección, en condiciones de tiempo trabajado por tiempo libre, es habitual en numerosas empresas de estos sectores. Los trabajadores, bien por los bajos salarios o bien por inseguridad laboral, se ven obligados a realizarlas, doblando jornadas con escaso o ningún descanso entre turno y turno de trabajo, siendo un factor de riesgo fundamental en el consumo de drogas estimulantes.

Trabajo a turnos

- ⇒ Las alteraciones que el trabajo a turnos puede provocar en nuestra salud son importantes si esta organización de trabajo se convierte en la tónica general. Es interesante conocer los efectos de este tipo de distribución temporal de la jornada:





- ⇒ Alteraciones físicas: derivadas del desequilibrio provocado en los ritmos biológicos que regulan funciones fisiológicas tales como la actividad cerebral, la respiración o la temperatura corporal
- ⇒ Alteraciones del sueño: puede aparecer “fatiga crónica” debido a que la recuperación es menor por la falta de descanso reparador (“mala calidad” del sueño diurno), produciendo alteraciones del sueño (principalmente insomnio) y otro tipo de trastornos derivados (irritabilidad, dolor de cabeza, depresión, enfermedades digestivas y del aparato circulatorio).
- ⇒ Alteraciones de la vida social y familiar: similares que las provocadas por las largas jornadas agravadas debido a la falta de coincidencia con las demás personas, pudiendo llevar a generar una sensación de aislamiento social.
- ⇒ El trabajo nocturno, ya sea efectuado en turnos rotativos o de manera continuada, es el que tiene mayores repercusiones sobre nuestra salud.

Estos condiciones de trabajo, que dan en numerosos sectores productivos: siderometalúrgico, química, transporte, textil, alimentación, hostelería y que cada vez se extienden más a todos los sectores, favorecen pautas de consumo inadecuadas, que a la larga, si no se interviene preventivamente, producirán consumo dependiente.

Las pautas de consumo inadecuadas serán de sustancias como el alcohol (que ayuda a mitigar la soledad provocada por los efectos antisociales), de tabaco (para aguantar mejor la jornada), de cocaína, anfetaminas u otros estimulantes (para mantenerse despierto) y de fármacos (para dormir en horarios no habituales, controlar la ansiedad..).

Ritmo de trabajo

Si el ritmo de trabajo establecido para ejecutar una tarea es inadecuado, generalmente porque se ha determinado atendiendo a criterios productivos exclusivamente, puede originar una sobrecarga en el trabajador, incidiendo negativamente en su rendimiento y en su salud.

Esta sobrecarga puede ser de tipo físico o también mental, cuando el ritmo de trabajo viene impuesto por la máquina y el trabajador no puede ausentarse de su puesto de trabajo, produciendo una falta de autonomía temporal. Esta situación puede verse afectada también por el tipo de remuneración, en especial en sistemas de trabajo a destajo o con prima de la producción.

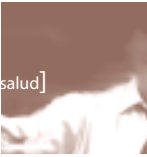
Este ritmo puede incrementar en ocasiones el uso de estimulantes en el trabajador/ra que les ayuden a mantenerlo, y/o el uso de sustancias relajantes que les faciliten la socialización y el descanso tras la jornada laboral.

Medidas de prevención

Tanto la legislación laboral como los diferentes convenios colectivos regulan y determinan jornadas, pausas y descansos, moduladores de la fatiga y la tensión, necesarias para la recuperación.

Además, hay una serie de medidas para prevenir los riesgos derivados del trabajo a turnos:

- Recurrir al sistema de turnos sólo cuando sea absolutamente necesario
- Reducir la duración del turno de noche
- Reducir el número de noches por ciclo
- Reducir la carga de trabajo nocturno
- Dejar al trabajador/ra escoger los días de descanso



- Posibilidad de comer caliente
- Cambiar el sentido de la rotación
- Adoptar períodos de alternancia más cortas

Hay que tener en cuenta que estas condiciones de trabajo afectan a la salud en general pero también influyen en las motivaciones para el consumo, estamos acostumbrados a que las causas del consumo permanezcan ocultas intervenir en estas condiciones mejorará la salud integral de los trabajadores y además incidirá en la disminución de los consumos inadecuados.

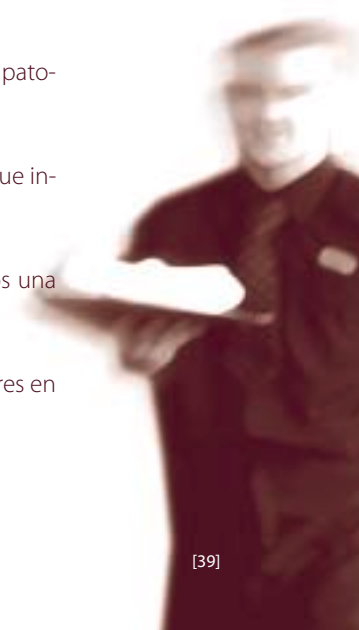
Factores psicosociales

Si bien los riesgos psicosociales son un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo, como fenómeno de patología laboral es relativamente moderno.

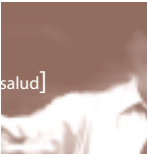
La novedad reside en la amplitud, intensificación, gravedad y banalización del fenómeno y en el abordaje que intenta establecer el nexo causal con el trabajo.

Los datos ofrecidos por la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del 2000 nos sirven para hacernos una idea de la magnitud del problema:

- El estrés es el segundo problema de salud en el ámbito laboral, y afecta al 28 % de los trabajadores en Europa. 40 millones de personas se declaran afectadas por factores de estrés en el trabajo.
- El 23% de los trabajadores informó sentir fatiga generalizada







Los factores psicosociales, que se encuentran en el medio ambiente de trabajo, son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa.

La OIT reconoce que existe correlación entre el estrés y el consumo inadecuado de alcohol, tabaco y otras sustancias.

Estrés

El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual.

El estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente de trabajo exceden la capacidad de las trabajadoras y trabajadores para hacerles frente. Este problema forma parte de una de las respuestas más comunes de los trabajadores de la hostelería.

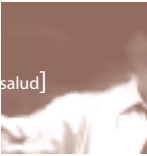
Una de las maneras de mitigar el estrés es el uso funcional o adaptativo de sustancias, intervenir en las condiciones de trabajo que generan estrés es intervenir en las causas que llevan a una persona a adoptar pautas de consumo problemáticas.

Medidas de prevención

La forma más efectiva de combatir el estrés consiste en eliminar sus causas. Para ello, puede ser necesario:

- ⇒ Eliminar la sobrecarga horaria y de trabajo dotando a la empresa de los trabajadores necesarios.
- ⇒ Formar a los trabajadores para permitirles ser competentes en la realización de su tarea.





- ⇒ Formar a los trabajadores para permitirles el control de su tarea y de su toma de decisiones.
- ⇒ Definir claramente el papel y las responsabilidades del personal
- ⇒ Organizar las tareas de manera que permitan a los trabajadores compaginarlas con su vida personal y social evitando el aislamiento y el desarraigo.

¿cómo puedes introducir este tema dentro de la negociación?

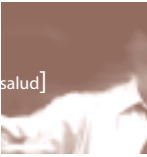
Una de las cuestiones fundamentales en esta materia, desde el punto de vista de la negociación es seguir planteando en los ámbitos de negociación que corresponda, para lo cual tendrás que plantearlo en el interno del sindicato la desaparición del carácter penalizador recogido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores que avala la aplicación de medidas disciplinarias, incluida el despido, a las personas que padezcan de drogodependencia y esta repercuta negativamente en su trabajo.

La desaparición de este artículo debe ir acompañado de un compromiso por escrito de que estas situaciones se incorporaran en su tratamiento al mismo que cualquier otra enfermedad. Esto que es algo que tu no vas a negociar te corresponde plantearlo dentro de la estructura del sindicato para que tus responsables que acuden a negociaciones en ámbitos de mas alcance lo planteen.

No solo tienes que plantear la propuesta de eliminar la desaparición de este artículo sino también que se revise en el apartado de faltas y sanciones con la intención de hacer desaparecer las situaciones derivadas del uso inadecuado de alcohol y otras drogas y que estas situaciones pasen a formar parte de lo que se considera una enfermedad con necesidades de tratamiento

Resumen de propuestas a negociar en ámbitos de mayor alcance que tendrás que proponer tu en el interior del sindicato.

- ⇒ Tratamiento de la drogodependencia como enfermedad.
- ⇒ Valoración de las condiciones de trabajo conectando dichos factores al origen, a veces, y mantenimiento siempre del problema.
- ⇒ Exigir medidas preventivas con carácter previo al ejercicio del poder disciplinario..
- ⇒ Preservar la esfera privada del trabajador y el respeto a su dignidad en lo relativo a las pruebas y controles: confidencialidad.
- ⇒ No discriminación o trato desigual de aquellos trabajadores que requieran tratamiento y rehabilitación.
- ⇒ Prioridad del tratamiento y la rehabilitación sobre las actuaciones disciplinarias.
- ⇒ Reconocer el derecho de la persona afectada a compatibilizar los procesos de recuperación con trabajo a tiempo parcial.
- ⇒ Aplicar medidas de reinserción laboral con participación sindical (y seguimiento y control de todo el proceso): voluntariedad, seguimiento sindical, garantía de recolocación y confidencialidad y respeto intimidad.
- ⇒ Derecho a reserva del puesto de trabajo (no de reingreso en la primera vacante) durante el tiempo que dure el tratamiento.



Dentro del ámbito de la empresa o centro de trabajo tu acción sindical consiste en elaborar propuestas de cambio de las condiciones de trabajo que previamente has recogido como problemáticas para los consumos con tus compañeras y compañeros.

¿cómo se recoge el tratamiento de este problema en los convenios?

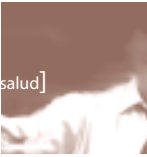
Existen varias formas de recoger este problema en los convenios, una es en el apartado de faltas, al amparo del Art. 54,2^af^o, es decir penalizándolo, otra en el apartado de Salud laboral considerándolo materia de salud y aplicando programas de prevención, otra en el apartado de permisos aceptando que la persona afectada de drogodependencia tiene posibilidad de acogerse a un tratamiento mediante un permiso remunerado, esto último se ciñe al apartado asistencial del problema. También hay maneras intermedias de atajarlo mediante campañas de sensibilización generales en un determinado sector (ejemplo: Mar y transporte, hostelería ..) o negociaciones puntuales en los centros de trabajo mejorando el convenio en relación a este problema (ejemplo: jornadas acopladas al tratamiento para personas afectadas).

En la actualidad podemos afirmar que la gran mayoría de las empresas no recogen este problema salvo en el apartado de faltas, de ahí la importancia de exigir la modificación del Art. 54 2^af^o del E.T.

Otras empresas, aunque las menos, se sitúan en atender este problema mediante planes integrales (que incluyan prevención, asistencia y reinserción) son empresas grandes y pertenecen la mayoría a los siguientes sectores.







Transporte, Sanidad, comunicaciones, Agroalimentaria, construcción y algunas empresas de la Administración (ejemplo: Ayuntamientos).

Aportaciones específicas:

La realidad de las empresas no siempre facilita la implementación de planes globales, en este sentido sería necesario tener en cuenta aspectos concretos a incluir en una negociación general, aspectos tales como: ***jornada, mantenimiento del puesto de trabajo y pruebas de detección.***

Respecto a:

La Jornada: Considerar la adaptación de la jornada o la flexibilización de horario, para permitir la asistencia, de la persona afectada y sus familiares, a programas de rehabilitación.

Mantenimiento del puesto de trabajo: Garantía de mantenimiento del puesto de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, de las condiciones económicas y derechos adquiridos, durante el proceso de rehabilitación.

Pruebas de detección: Rechazo de aplicación de pruebas de detección de consumo de alcohol u otras drogas en la selección de nuevos trabajadores. Rechazo de detección a los trabajadores incorporados. En los casos de riesgos a terceros las analíticas solo serán admitidas si se contemplan dentro de un Plan de intervención en salud, con participación sindical, garantizando una utilización de carácter rehabilitador, nunca sancionador. La realización de pruebas de detección encubiertas en los reconocimientos médicos ordinarios no se aceptaran.



CC.OO.

***secretaría confederal de salud laboral
drogodependencias***

CC.OO.

FECOHT