

## Día Mundial sin Alcohol: “Juntos, mediando para el cambio”.

Cada año el 15 de noviembre se conmemora el Día Mundial sin Alcohol y como viene siendo habitual desde CCOO de Castilla y León, por medio del Departamento de Drogodependencias de la Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Juventud, se ha querido aprovechar este día para sensibilizar a la población trabajadora de la problemática que hay en relación a las drogodependencias en el ámbito laboral, ya que aún está muy presente en muchos centros de trabajo de nuestra Comunidad. Por esta razón durante los días 15 y 16 de noviembre se han celebrado en Valladolid dos acciones formativas.

La jornada que ha tenido lugar el día se hizo de forma conjunta con UGT, bajo el lema “**Juntos, mediando para el cambio**”. En dicha jornada, que estuvo dirigida principalmente a delegados y delegadas de prevención de ambas organizaciones, se ha querido dar el protagonismo que se merece, al importante papel de la mediación en casos de drogodependencias en el ámbito laboral.

La primera mesa redonda se centró en los casos de mediación y conciliación de los conflictos derivados de drogodependencias en el SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales). En esta mesa participaron los responsables de acción sindical de ambas organizaciones. Nuestro compañero Fernando Fraile explicó las duras negociaciones para la inclusión de una cláusula específica que alude a los conflictos derivados del consumo de alcohol y otras drogas y para la creación de un cuerpo de mediadores-conciliadores específico para estos

casos. También se informó a los asistentes, del estado en que se encuentra el protocolo de actuación para atender a estos casos específicos. Sin duda, estos pasos nos acercan un poco más al objetivo que desde CCOO se lleva trabajando desde hace mucho tiempo, que es el de considerar las drogodependencias como una enfermedad y luchar por el mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con problemas a cambio de que accedan a un tratamiento adecuado en cada caso.



Imagen de los intervinientes en las mesas redondas.

La segunda mesa se centró en la intervención sindical en drogodependencias en el ámbito laboral, en ella participaron las técnicas de drogodependencias de ambas organizaciones que por un lado expusieron un protocolo práctico para intervenir en la empresa y por otro, hablaron de la formación de una **Red de Mediadores** en línea con las funciones que asigna el **Modelo de Intervención Conjunta**, que se presentó el año pasado coincidiendo con la renovación

del **Acuerdo Marco de Colaboración Prevención y Tratamiento de las Drogodependencias Ámbito Laboral**.

Recordar que este modelo de intervención apuesta por la **negociación, el acuerdo, la coordinación y las acciones conjuntas entre las organizaciones empresariales y sindicales, con el apoyo de la administración pública**. En dicho modelo se recogen los principios y pautas de actuación, para la implementación de actuaciones concretas y acordadas en el ámbito laboral a través del acuerdo entre las partes. Dichos acuerdos persiguen la implantación real y efectiva de planes integrales de actuación en este ámbito. Por esto razón **la negociación colectiva vuelve a ser la herramienta más efectiva para alcanzar los objetivos** que se marcan en el Acuerdo sobre prevención y tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral.

Esta **red de mediadores**, que está formada por los Servicios Autonómicos de Mediación en el ámbito laboral, técnicos de prevención de riesgos y los delegados de prevención, se está reforzando actualmente con la formación específica que se está dando, tanto a los visitantes y asesores de las organizaciones firmantes del acuerdo.

La última mesa se centró en la importante labor de mediación que llevan a cabo los delegados de prevención y en ella se expusieron dos experiencias reales en la empresa, y es que ante esta grave problemática no queda otro camino más que el diálogo y el entendimiento entre las partes.

## EL ASESOR RESPONDE

**Soy delegado de prevención en mi empresa y tengo sospecha de que un compañero tiene una adicción con el alcohol, tengo miedo por él y las consecuencias que esto pueda traerle. ¿Qué dice la legislación al respecto?**

Bien, es el Estatuto de los trabajadores donde se recoge el marco de actuación de la empresa ante una situación de este tipo:

En su **artículo 54: Despido disciplinario nos indica:**

“1- El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2- Se considerarán incumplimientos contractuales:

(...) f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.”

Por otra parte, **el artículo 58: Faltas y sanciones a los trabajadores:**

“1- Los trabajadores podrán ser sancionados por la

*dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.*

2- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar los hechos que la motivan.

A pesar de que la mayoría de las empresas optan por la vía de la sanción, sin embargo debes saber que son muchos los convenios colectivos que en lugar de recoger las sanciones por este motivo, incluyen cláusulas que van más encaminadas a la prevención y rehabilitación de los trabajadores y trabajadoras afectados, comprometiéndose a NO SANCIONAR Y SÍ A REHABILITAR.



POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS



## PUBLICACIONES

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”

### “CON EL ALCOHOL CONTROLA-T”

Con este lema, se ha celebrado la segunda jornada por el día Mundial sin alcohol, que ha tenido lugar al día siguiente de esta conmemoración, el jueves 16 de noviembre en la planta baja de nuestra sede de Valladolid.

Se instaló un stand en el que se trató de sensibilizar e informar a los más de 100 asistentes sobre el consumo de riesgo de alcohol y en la que los interesados pudieron calcular su consumo semanal. Se utilizaron varios banners de la exposición itinerante “Drogas no dejes que te llien”, en especial aquellos que hacen referencia a esta sustancia.

En esta cita más informal y participativa, se repartieron diversos materiales de la campaña de hábitos saludables **Autocuida-t**, para promocionar un estilo de vida más saludable y en la que los más atrevidos realizaron un circuito con las gafas simuladoras de efectos del alcohol, para experimentar como influye este en nuestra percepción (campo visual, cálculo de distancias, etc...), durante el recorrido del circuito pudieron ver los efectos al tratar de encestar una pelota, lanzar un dardo o andar en línea recta.

A todos los participantes se les obsequio un zumo detox, aludiendo a uno de los puntos principales de la campaña “Desintoxica-t”, para poner de relieve como aumento de toxinas en el organismo afecta considerablemente a nuestra salud.



Imagen de un momento de la sesión informativa del día 16.



### “CAMPAÑA AUTOCUIDA-T”

#### Material Divulgativo-VÍDEOS

Como parte de la Campaña “Autocuida-t”, que se encuadra dentro del Programa de prevención del tabaquismo y de sensibilización para la deshabituación tabáquica, estamos aprovechando para editar material, que va en la línea del auto-cuidado personal y de la promoción de hábitos saludables de ello son estos vídeos y GIFS, que siguiendo esta nueva línea de trabajo, quieren concienciar y sensibilizar sobre hábitos saludables para la prevención del tabaquismo. Para su descarga:

<https://goo.gl/eb7z2d>  
<https://goo.gl/N4PtXi>

## NOTICIAS BREVES

El día 2 de noviembre ha tenido lugar la Formación específica para asesores de la red de mediadores para la intervención en drogodependencias en el ámbito laboral. En línea con las funciones que les asigna el modelo de intervención que se presentó el año pasado, aprovechando la renovación del Acuerdo para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en Castilla y León (firmado por CCOO, UGT, Cecale y la JCYL). A esta formación acudieron 30 asesores de las organizaciones firmantes de toda la región. El próximo día 27 de noviembre tendrá lugar la parte de la formación específica que va dirigida a los visitantes de empresas.

El Comisionado Regional para la Droga, dependiente de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, ha detectado un ligero repunte en la atención por consumo de alcohol tras cuatro años de caídas, este incremento se ha registrado en este último año, 2016, hasta alcanzar los 619 atendidos. Este leve aumento se percibe entre las personas asistidas por abuso y dependencia de drogas ilegales. Cocaína, heroína, el consumo combinado de ambas y el cannabis están, por el orden citado, a la cabeza en drogas por las que son admitidas a tratamiento. Ocho de cada diez son hombres y la edad media se sitúa en 35 años en el caso de sustancias «ilegales».

La Universidad de Columbia tras hacer un experimento con ratas demuestra que el alcohol aumenta la propensión al consumo de cocaína.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

### Sentencia del Tribunal Constitucional que anula el despido de una empleada de Iberia por consumo de hachís porque se vulneró su intimidad.

La trabajadora fue despedida por Iberia después de que diera “no apta” en un reconocimiento médico de la empresa, ya que, en el análisis de orina, dio un coeficiente de cannabis por encima de lo recogido en el protocolo de dicha empresa. Sin embargo, la empresa no informó a la empleada de que en el reconocimiento médico ordinario se examinaría el posible uso de estupefacientes por su parte.

El alto tribunal advierte de que los reconocimientos médicos, “como regla general”, son voluntarios para los trabajadores. *Agrega que su obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, “sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable”.*

Por tanto, el TC aclara que los reconocimientos médicos no son instrumento de la empresa para controlar la salud de los trabajadores, como tampoco sirven verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar, sino que su eje descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de la salud que sólo puede venir restringido por algunas excepciones.

La sentencia dice que *la celebración de un contrato de trabajo no implica “en modo alguno” la privación para una de las partes, incluido el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce, entre ellos el derecho a su intimidad personal.*