

UN PASO MÁS HACIA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL



Según la encuesta **EDADES 2013-2014** sobre consumo de alcohol y otras drogas en España y dentro del módulo específico de consumo en el ámbito laboral, vemos que más del **86%** de los trabajadores califica el problema de consumo en el ámbito laboral **como bastante importante y muy importante** y paradójicamente el **91%** de los trabaja-

dores **no han recibido ningún tipo de información al respecto**. En la estadística vemos que **hay sectores que tienen un porcentaje de consumo superior a la media y esto les hace preferentes a la hora de intervenir** y que existen condiciones de trabajo que están presentes donde se dan los mayores porcentajes de consumo. En la población laboral y en la general, las sustancias más consumidas son las legales, en primer lugar el alcohol, seguido del tabaco y de los hipnosedantes.

Desde CCOO consideramos el medio laboral idóneo para intervenir ante los problemas derivados del abuso o dependencia del alcohol y otras drogas, pero sabemos que el trabajo más difícil en las empresas es acordar los Factores de Protección que tienen que ver con las condiciones de trabajo que están presentes en los consumos más altos.

Por todo ello venimos trabajando en problemas de drogodependencias desde los años 80, ya en 1994 firmamos el Primer Acuerdo Marco de Colaboración Prevención y Tratamiento de las Drogodependencias Ámbito Laboral (bajo la justificación de la Ley 3/1994, de Prevención, Asistencia e Integración Social de Drogodependientes de Castilla y León), en 1997 se le dio un nuevo impulso a este acuerdo y el pasado **6 de Junio** dimos un paso más en este largo camino, firmando un **Acuerdo Conjunto con la Junta CYL, CECALE y UGT**, presentando un **Modelo de Intervención**, que 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, dicho modelo recoge los principios y pautas de actuación, para la implementación de actuaciones concretas y acordadas, interviniendo en este ámbito a

través de planes integrales de actuación soportados en acuerdos o convenios colectivos.

Este Modelo recoge en sus **Principios Rectores**, nuestro planteamiento de todos estos años de duro trabajo:

- ❖ La implicación Activa y la **Responsabilidad Compartida** de todos los actores.
- ❖ La Garantía de la **Confidencialidad**.
- ❖ La integración de las intervenciones en materia de drogodependencias en el ámbito laboral en los **Planes de Prevención de Riesgos Laborales**.
- ❖ La Prioridad de las intervenciones preventivas dirigidas a las drogas más consumidas por los trabajadores, **los sectores laborales con mayores prevalencias de consumo** y/o con impacto sobre terceros.



- ❖ La consideración de las drogodependencias como una **Enfermedad**.
- ❖ El desarrollo de las acciones de diagnóstico y tratamiento de las drogodependencias en los trabajadores desde la Voluntariedad y una perspectiva **no sancionadora, garantizando el mantenimiento del puesto de trabajo durante el proceso terapéutico**.
- ❖ El tratamiento de trabajadores drogodependientes en servicios asistenciales acreditados de la comunidad, promoviendo la comunicación, el apoyo y la colaboración con los recursos existentes en el ámbito laboral, incluidas las Mutuas.

Entre los objetivos generales del modelo se encuentran

el fomentar la mejora, tanto de la salud y seguridad de la plantilla, como de las condiciones de trabajo, así como la coordinación y cooperación del conjunto de agentes intervinientes, **generando una cultura preventiva**.

Para ello se hace necesario:

- ❖ **Sensibilizar e informar** sobre el consumo de drogas en los centro de trabajo.
- ❖ **Evitar o reducir el consumo** de drogas en el ámbito laboral, (preferentemente sustancias de mayor consumo)
- ❖ **Motivar y derivar** a los trabajadores afectados a un tratamiento, promoviendo su reincorporación una vez recuperados.
- ❖ **Fomentar** la apertura de líneas de negociación para la implantación de **Planes Integrales** en las empresas.
- ❖ Recoger en los convenios colectivos sectoriales Cláusulas que incluyan planes integrales de actuación.
- ❖ Desarrollar acciones específicas de Prevención y Tratamiento de las drogodependencias en las empresas de menor tamaño.

Según la OIT hasta un **25% de los accidentes laborales y el 35% de accidentes "In Itinere" están relacionados con el uso indebido de drogas**, además son frecuentes las situaciones problema asociadas al consumo, como bajo rendimiento, mal ambiente de trabajo, absentismo o despidos (OED, 2011), nosotros pensamos que la mejor manera de abordar estas graves consecuencias, es a través de la prevención, incorporando a la evaluación de riesgos, aquellos factores de riesgos que están presentes allí donde el porcentaje de consumo está por encima de la media, asegurando el puesto de trabajo durante todo el proceso de tratamiento y acompañando en el proceso de reinserción.

Después de más de 20 años interviniendo en materia de drogodependencias en el ámbito laboral, trabajando desde la prevención y la sensibilización, formando a nuestros delegados y atendiendo a casos concretos, con un balance de más de 4000 delegados formados, más de 1200 entrevistas con trabajadores con problemas y más de 200 trabajadores atendidos, para posibilitar su rehabilitación y su posterior reinserción, pensamos que este acuerdo no es el final de este largo camino, sino que es el primer paso de una nueva etapa, porque un largo camino comienza siempre con un primer paso, pero al final no importan los pasos dados, sino las huellas que vamos dejando.

PROGRAMA DE VISITADORES EN SALUD LABORAL

¡COMENZAMOS UNA NUEVA SECCIÓN!
A partir de ahora vamos a intercalar la sección de la "Asesoría Responde" con la "Visita del Técnico". Gracias al Programa de Visitas a las Empresas con el que cuenta CCOO Castilla y León, desde el año 2003 y enmarcado dentro del Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales firmado por los Agentes Sociales, Económicos y la Junta de Castilla y León, los técnicos de prevención del sindicato han podido contribuir en la mejora de las condiciones de trabajo de los centros de trabajo. Nos ha parecido conveniente hacer partícipes a nuestros lectores de estas experiencias.

"LA VISITA DEL TÉCNICO"

La empresa visitada es un taller de reparación del automóvil situado en un polígono industrial de Ponferrada y en el que trabajan cuatro mecánicos y una administrativa.

Tras presentarle el Programa al empresario, éste nos derivó a la citada administrativa, por ser ella la encargada del archivo de la documentación preventiva y del contacto habitual con el servicio de prevención ajeno contratado para la gestión de la actividad preventiva. La visita consistió en una entrevista con dicha trabajadora, la revisión de la documentación preventiva y un recorrido por las instalaciones de la empresa, derivado de todo lo cual detectamos algunas deficiencias.

Así, los trabajadores no habían recibido información escrita sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas de prevención o protección establecidas. En este sentido le aconsejamos que sería recomendable facilitar dicha información por escrito para garantizar su comprensión y recepción.

Tampoco se había designado a ninguna persona para poner en práctica las medidas de emergencia. La recomendación fue corregir dicha situación designando a las personas necesarias y facilitándoles la formación específica pertinente (primeros auxilios, manejo de extintores, etc.). En esta materia también detectamos la ausencia de señalización en las salidas de evacuación y la presencia de obstáculos en el acceso a dos extintores.

Finalmente, comprobamos que un gato-grúa y una esmerilado-

ra carecían de marcado CE. Le indicamos que a los equipos de trabajo comercializados y puestos en uso antes de 1995 no se les aplica la normativa que regula el marcado CE. Sin embargo, sí les es aplicable el RD 1215/1997 de los equipos de trabajo, por lo cual el empresario deberá ponerlos en conformidad con el mismo, efectuando en ellos las modificaciones necesarias.

En el informe que hicimos llegar al empresario, recogimos nuevamente todas estas recomendaciones y le recordamos su responsabilidad última en esta materia, de la cual no le exime la contratación del servicio de prevención ajeno o las funciones administrativas realizadas por la trabajadora entrevistada.

Seis meses después realizamos una visita de comprobación. En ella se nos informó de que, tras nuestras recomendaciones, se había entregado por escrito a los trabajadores información sobre los riesgos de sus puestos, se colocaron las señales necesarias, se despejó el acceso a los extintores y se optó por sustituir los equipos de trabajo carentes de marcado CE. Sin embargo, no se habían tomado las medidas indicadas sobre designación y formación en materia de emergencias. Insistimos nuevamente sobre ello y les recordamos que entre los objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León para 2016 está precisamente el control de la designación y formación de personal encargado de situaciones de emergencias en talleres mecánicos.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS





PUBLICACIONES



“Estrategias de acercamiento en drogodependencias, (Paso a paso) Edición 2016

La primera edición se hizo en el 2001. En ese momento se tenía como objetivo cubrir las necesidades de los delegados y delegadas cuando intentaban resolver casos concretos con trabajadores que padecían los efectos del consumo inadecuado de alcohol y drogas. La mayor dificultad era intervenir sindicalmente, lo antes posible, con carácter preventivo y conseguir que, el trabajador o trabajadora afectada, reconociera que tenía un problema de salud. Esta es la tercera reedición y aunque el objetivo inicial sigue siendo el mismo el resultado de nuestro trabajo y la reflexión sobre el nos confirma que: no hay otro camino que el de la prevención, que la drogodependencia es una enfermedad, en la que influyen factores de riesgo contextuales y personales, y que el trabajo más difícil en las empresas es acordar los factores de protección que tienen que ver con las condiciones de trabajo que están presentes en los consumos más altos.

Para su descarga: <http://qoo.gl/L84SxY>

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“VIGILANCIA DE LA SALUD: UN DERECHO DE TODOS Y TODAS”

“La Secretaría de Salud Laboral, Seguridad Social y Medio Ambiente de CCOO de Castilla y León, en colaboración con cada una de las Uniones Provinciales de CCOO ha comenzado una nueva ronda de jornadas sobre la Vigilancia de la salud que se llevarán a cabo por todas las provincias de Castilla y León a lo largo del 2016.”

La jornada que está dirigida principalmente a delegados y delegadas de prevención que hayan sido elegidos recientemente, pero en la que también tiene cabida todos aquellos representantes o cargos sindicales que tengan especial interés en temas de prevención de riesgos, se celebra en horario de mañana y en ella se tratan conceptos básicos en relación a la disciplina de la medicina del trabajo, la gran olvidada.

Desde el sindicato tenemos constancia de que tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y sus representantes, todavía existe un cierto desconocimiento en esta materia. Tal es así, que se ha podido comprobar que todavía se sigue relacionando la vigilancia de la salud única y exclusivamente con la realización de los reconocimientos médicos, cuando en realidad va mucho más allá. Por eso queremos aprovechar estos encuentros para profundizar más en el tema.

De esta manera se ha estructurado la jornada en dos partes, por un lado cuenta con un primer bloque de ponencias en la que se exponen los conceptos básicos y cómo intervenir sindicalmente, y otra parte en la que se relaciona la vigilancia de la salud con el problema de la drogodependencia en el ámbito laboral. Por su parte, un segundo bloque consta de una mesa redonda en la que intervienen representantes de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo, la Junta de Castilla y León y en algún caso también tendrán cabida las mutuas.

Con estas jornadas lo que se pretende hacer es fomentar la participación de los delegados y delegadas de prevención en una disciplina como es la medicina del trabajo. Donde muchas veces debido a la especialidad de la misma, los representantes de los trabajadores actúan como meros observadores y sin embargo, sí que tienen algo que decir.

La jornada, ya ha tenido lugar en Palencia y Salamanca, donde el grado de acogida y la satisfacción de los asistentes ha sido muy alto.



Imagen de la jornada en Salamanca

Se irá informando en sucesivos boletines de las fechas de las jornadas que tendrán lugar en el resto de provincias.

NOTICIAS BREVES

📌 Crecen los trastornos de salud vinculados al trabajo. La Unidad de Salud Laboral (USL) de la Agencia de Salud Pública de Barcelona (ASPB) ha registrado un total de 531 trastornos en un año, un 14% más que en el 2014, cuando se registraron 465. La patología más notificada ha sido la ansiedad y la depresión, seguidas de problemas musculares o esqueléticos vinculados a posturas forzadas y repetitivas. En cuanto a la edad, la media fue de 43,8 años, y más de la mitad de los casos (un 64%) afectan a las mujeres.

📌 Un grupo internacional de expertos establece importantes consensos en la identificación de los peligros de las sustancias disruptoras endocrinas. Entre otras cosas, el documento producido determina los criterios para identificar el potencial peligro de las sustancias nocivas para el sistema endocrino.

📌 Tres de cada cuatro músicos han padecido lesiones por su trabajo, que en muchos casos les impiden seguir tocando. Sin embargo, el tema es todavía un tabú y los intérpretes reciben poca atención asistencial. Médicos y fisioterapeutas especialistas en este tipo de casos luchan para conseguir el reconocimiento que se le ha concedido a la medicina del deporte.

📌 Con la llegada del periodo estival, CCOO ha vuelto a alertar de la peligrosidad de las altas temperaturas en el lugar de trabajo y exige a las empresas que incluyan esta contingencia dentro de sus planes de prevención de riesgos laborales, incluyendo la formación y la información a los trabajadores.

📌 Los ingresos hospitalarios por el amianto crecen un 83% en 10 años. Cerdanyola del Vallès (Cataluña) es, según los neumólogos, la ciudad española con más prevalencia de un tumor de pleura vinculado a la exposición a este material.

📌 CCOO exige un plan integral para la descontaminación, la restauración ambiental y el seguimiento sanitario de la población afectada por el incendio de Seseña, e insta a evaluar con urgencia los riesgos para la salud de miles de trabajadores de varios polígonos industriales de los alrededores.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Región de Murcia ha desestimado la incapacidad permanente a un trabajador que sufre una depresión, al considerar que no se le ve triste.

A pesar de que la Sala de lo Social del TSJ declara probado que el demandante, fontanero de profesión, presenta patologías antiguas por accidente de trabajo y un trastorno depresivo y de ansiedad, considera que son dolencias “controladas actualmente en su mayoría”.

Por esta razón el TSJ ha desestimado el recurso presentado por el trabajador afectado que solicitó la incapacidad permanente debido a que sufre un trastorno depresivo. No obstante el Alto Tribunal considera que no da lugar ya que durante la exploración a que fue sometido se pudo comprobar que “presenta un aspecto físico cuidado y no se aprecian síntomas evidentes de tristeza”.

Afirma la Sala que no se ha demostrado que esas patologías alegadas por el apelante tengan entidad suficiente como para impedirle realizar todas o las tareas fundamentales de su actividad habitual.

Y en cuanto al trastorno depresivo, el tribunal comenta que “a la exploración el paciente acudió con aspecto físico cuidado, abordable y colaborador, sin que se observaran alteraciones del curso ni del contenido del pensamiento”.

Y añade que “no presentó ningún déficit cognitivo ni síntomas evidentes de tristeza, ánimo bajo o ansiedad, ni, tampoco, alteraciones evidenciadas en las funciones superiores de concentración, atención y memoria”.

La sentencia confirma así la dictada por un Juzgado de lo Social de Murcia.