

Y CCOO TE AYUDA

Guía para Delegados y Delegadas de Hostelería en Extremadura
DROGODEPENDENCIA



**comisiones obreras
de extremadura**

Edita

CCOO Extremadura

Coordina

Concha Gómez Mogío

Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente

Elaboración Técnica

María Moruno Lozano

Gabinete de Salud Laboral, Medioambiente y Drogodependencias

Financia

SES

Nota:

Por facilitar la lectura de este documento se opta por la convención que otorga el lenguaje a los substantivos masculinos para la representación de ambos sexos. Incluimos en el mismo a todas las trabajadoras, responsables, delegadas sindicales, de personal o de prevención, asesoras, técnicas y en definitiva a todas las mujeres que se pudieran ver mal representadas en este texto.

Esta guía está dirigida a los delegados y delegadas, para orientar y apoyar su acción sindical en lo que respecta al abordaje de los problemas derivados del consumo inadecuado de alcohol y otras drogas.

La drogodependencia es un problema de origen multicausal, esto requiere que las intervenciones también lo sean.

El centro de trabajo es un lugar idóneo para la prevención, detección y la intervención sobre drogodependencias.

Índice

Introducción	1
Trabajador y trabajadora de la hostelería	5
Sabías que...	5
Tienes derecho a...	5
¿Qué pasa en los Restaurantes, Bares y Cafeterías de Extremadura?	6
Por qué los trabajadores de la hostelería son un sector de riesgo	6
¿Cuáles son las consecuencias?	7
La feminización del sector	8
¿Existen diferencias de género en los consumos?	8
Negar-Aceptar	9
Queremos resaltar que...	9
¿Cuáles son las responsabilidades de las empresas?	10
¿Cuál puede ser la actitud de las empresas ante el problema?	10
¿Qué podemos hacer como delegados y delegadas en nuestras empresas?	13
Algunos pasos a seguir	13
La situación actual	14
Aspectos jurídicos de las Drogodependencias	15
Porqué actuar sindicalmente	16
¿Cómo podemos convencer al empresario para hacer planes de prevención?	17
Propuesta de intervención sindical	17
La prevención	18
La asistencia	19
La reinserción	20
Algunas propuestas para la intervención	20
Directorio	23
Bibliografía	23

Trabajadora y trabajador de la hostelería

Trabajas en un sector con un elevado índice de siniestralidad y con un alto riesgo de consumo de drogodependencias que en la mayoría de los casos van interrelacionados, por eso pretendemos difundir una serie de conceptos básicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que permitan reducir o anular el consumo de drogas u otras sustancias en el ámbito laboral y por consecuencia en la vida en general.

Sabías que...

... las drogodependencias no son un hecho repentino, sino que es un proceso en el que juegan, el uso y el abuso; participando en él la persona, la sustancia y el entorno total que rodea a la persona.

Por lo tanto, la responsabilidad es de todos los que formamos parte de todo ello.

Tienes derecho a...

- Trabajar en un entorno laboral que no suponga riesgo para tu vida y salud.
- Conocer cuáles son los posibles riesgos en tu trabajo y la forma de prevenirlos, así como investigación de accidentes y propuesta de medidas correctoras.
- Disponer de los medios de protección y prevención, adecuados y suficientes.
- Comunicar los riesgos que detectes.



¿Qué pasa en los Restaurantes, Bares y Cafeterías de Extremadura?

Al menos uno de cada tres accidentes con consecuencias graves que se produce en el ámbito laboral está provocado por los efectos del alcohol o las drogas. Con lo que se convierte en obvio el trabajo que quiere llevar a cabo CCOO Extremadura, porque reducir o abandonar el consumo de alcohol, dejar de fumar o dejar de consumir otro tipo de drogas implica iniciar un proceso de cambio en el estilo de vida que requiere tiempo y esfuerzo. Los centros de trabajo se muestran como lugares idóneos desde los que prevenir y afrontar el problema de las drogodependencias y, con ello, determinar el inicio de un cambio.

“1 de cada 3 accidentes con consecuencias graves que se produce en el ámbito laboral está provocado por los efectos del alcohol o las drogas”

Contar con el apoyo de la empresa se muestra necesario para el éxito tanto de los programas de prevención como de los programas de atención a las drogodependencias, destacando la importancia de la colaboración del ámbito empresarial en el desarrollo de programas específicos de reinserción e integración sociolaboral.

Y especialmente en Extremadura ocupan el quinto puesto del número total de trabajadores y trabajadoras de la población activa.

Añadiendo a ello que un número muy importante de este sector son pequeñas y medianas empresas en las que la definición de los puestos de trabajos no está siempre clara. Y por consiguiente, el personal empleado desarrolla un trabajo polivalente y se encuentra expuesto a un mayor número de riesgos laborales en todos los sentidos.

Por qué los trabajadores/as de la hostelería son un sector de riesgo

Están expuestos a constantes turnos rotatorios, a duras noches, a largas jornadas de trabajo, a una precariedad laboral importante, a una monotonía constante, a un aislamiento, a un estado de alerta permanente, a una inseguridad, a falta de expectativas, repeticiones, salarios en función de resultados, a una alta actividad tanto mental como física.

...monotonía constante, aislamiento, estado de alerta permanente, inseguridad, falta de expectativas, repeticiones... salarios en función de resultados...alta actividad tanto mental como física...

Tomando especial atención las condiciones de trabajo dentro de los factores ergonómicos: esfuerzo físico (transporte manual de cargas, posturas 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 los trabajadores y trabajadoras de este sector produciendo fatiga mental y estrés, fatiga nerviosa, dolores musculares, alteraciones del sueño, fatiga fisiológica, irritabilidad, tensión y dolores musculares, trastornos nerviosos, etc. mitigando el alivio mediante ingesta de sustancias que derivan en el establecimiento de pautas de consumo inadecuadas.

También se le añade, que pese a no consumir directamente las sustancias tóxicas y cancerígenas, estos agentes están en continua exposición a los riesgos, ya que son víctimas de un consumo pasivo derivado de la contaminación ambiental de los clientes.

¿Cuáles son las consecuencias?

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

Este cúmulo de circunstancias, que no necesariamente tienen que producirse en su conjunto, produce unos efectos sobre la salud que pueden empujarle a buscar una salida... las drogodependencias (alcoholismo, tabaquismo, etc.). Trabajar bajo los efectos de las drogas perjudica al trabajador, a sus compañeros y a la empresa, por tanto es necesario sensibilizar, ayudar, informar y formar sobre drogas, tanto a los trabajadores como a los empresarios, para afrontar adecuadamente los problemas derivados de los consumos en el medio laboral.



La feminización del sector

La mujer ha ocupado un papel muy importante desde el principio en el mundo hotelero, llevando realmente el peso de la gestión de los establecimientos, la limpieza, las cocinas, pero sin embargo, nunca sus tareas fueron reconocidas. Como si se tratara de un espejo con lo que existió, y sigue existiendo en la sociedad y las diferencias de género que persisten. Aunque la proliferación es mayor.

Las mujeres tienen una mayor sensibilidad al alcohol. Su menor capacidad para metabolizar el alcohol en el estómago hace que con idénticos consumos presenten niveles de alcohol en sangre (alcoholemia) superiores a los varones, lo cual comporta mayores riesgos para su salud. La mujer se enfrenta también a una serie de riesgos importantes que viene dado por la propia característica de género, añadiéndose a ello todo lo que venimos comentando.

¿Existen diferencias de género en los consumos?

Muchos estudios coinciden en señalar que no existe una subcultura de drogas propia de los varones y otra distinta propia de las mujeres. Las diferencias por razón de género no sustentan dos visiones y dos posicionamientos esencialmente distintos entre los varones y las mujeres, aunque sí algunas diferencias de matiz o intensidad.

Entre otras diferencias tenemos las que pueden ser mayores en el ámbito laboral, probablemente porque es un campo conflictivo donde las mujeres están luchando por la igualdad y el reconocimiento; esta tensión, unida al proceso de imitación de algunos roles masculinos y en casos, a la doble jornada en el trabajo y en casa, o la frustración de un rol doméstico repetitivo, lo cual nos retrotrae al ámbito familiar, inducen a una mayor prevalencia de los consumos de determinadas sustancias, como los hipnosedantes.

Los engañosos efectos:

- Buscar cohesión entre la vida personal y profesional.
- Aporte de energía.
- Conseguir el ritmo que se exige.
- Crear pausas y sentir una falsa sensación de descanso al detener la actividad (esto sobre todo afecta al consumo de tabaco).
- Conseguir un aparente relax.
- Sentir más seguridad para enfrentarse a las exigencias.
- Amortiguar la sobrecarga horaria.
- Intentar engañar a los ritmos del sueño

Negar/Aceptar

Hace años se negaba la existencia de este problema por parte de los empresarios argumentando que aceptarlo o intervenir afectaba a la buena imagen de la empresa.

Afortunadamente hoy nadie duda de la importancia de intervenir en los problemas que, alrededor del consumo abusivo, se van instalando, produciendo un deterioro de la salud.

Esta situación nos enfrenta a una “proliferación” de propuestas muy variopintas y a una confusión entre lo que serían medidas preventivas y medidas prohibicionistas.

En la actualidad, aunque estamos en una situación mejor que la de hace unos años, y se reconoce la importancia de intervenir en estos problemas, seguimos asistiendo a unas prácticas empresariales caracterizadas por:

- Preocuparse exclusivamente, a la hora de intervenir, de la repercusión económica de la drogodependencia que se puede manifestar en factores tales como el absentismo, la accidentalidad o la merma de la productividad.
- Confundir los efectos del problema con el problema en sí.
- Definir el problema de las dependencias como un factor de riesgo.
- Carecer de un análisis de las causas sobre las que apoyar una política preventiva mantenida en el tiempo.
- Confundir prevención con prohibición.

Queremos resaltar que...

Entender que el problema tiene unas causas y produce unos efectos, por consiguiente hay que intervenir en las causas y dar tratamiento a los efectos.

Los factores de riesgo siempre estarán en relación a las causas, los efectos son la consecuencia del consumo y por tanto reclaman medidas asistenciales para paliar su gravedad.

La prevención es fundamental y se aplica después de analizar las causas.

“hace años se negaba la existencia de este problema por parte de los empresarios argumentando que aceptarlo o intervenir afectaba a la buena imagen de la empresa”

¿Cuáles son las responsabilidades de las empresas?

La protección de la salud es una obligación del empresario y a la vez, es un derecho de todos.

Todo lo que tiene que hacer el empresario en 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 qué manera habría que cambiarlas.

El empresario deberá consultar a las trabajadoras/es, 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 repercusiones que éstas pudieran 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).



¿Cuál puede ser la actitud de las empresas ante el problema?

La no oferta

Consiste en mantener las cosas como están y cuando la persona con estos problemas rebasa el “aguante” del responsable, éste ordena hacer uso de la ley, que le garantiza la posibilidad de prescindir del trabajador.

Frente a ello, el Sindicato debe estudiar las posibilidades de actuar, partiendo de un conocimiento de las dimensiones del problema en su empresa y teniendo como objetivo alcanzar un Acuerdo de Salud que garantice la prevención y asistencia en estos casos.

La excedencia

Otra práctica empresarial es la de ofrecer la excedencia durante el tiempo que dure un tratamiento.

Esta oferta implica que el tiempo de tratamiento no será cotizado a la Seguridad Social, ni la persona afectada percibirá salario alguno durante el mismo.

La única actitud posible ante esta oferta es la negativa por parte de los representantes de los sindicatos, puesto que en la práctica la excedencia voluntaria supone la no reincorporación al puesto de trabajo.

Será necesario buscar alternativas a esta propuesta en consonancia con las posibilidades de la empresa intentando llegar a un acuerdo con la dirección de la misma.

En cualquier caso, un objetivo primordial será asegurar la reincorporación inmediata del trabajador afectado a su puesto de trabajo una vez finalizado el tratamiento.

Resulta evidente que la solución definitiva sería la modificación de la ley de Seguridad Social en el sentido de recoger la drogodependencia como enfermedad, de modo que el afectado sea considerado como enfermo y pueda percibir las prestaciones correspondientes (incapacidad Transitoria IT).

Mientras que esto ocurre la práctica nos demuestra que es posible acudir al médico de Atención Primaria y obtener una baja por causas derivadas de la dependencia (patología orgánica y psicológica) que sí están reconocidas como enfermedad común.

La sanción

Es frecuente también la adopción de sanciones, que generalmente implican pérdida temporal de empleo y sueldo.

Frente a la sanción nuestra posición debe ser, principalmente, la incorporación del trabajador a un programa de tratamiento.

El despido

El art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores considera el alcoholismo y la toxicomanía como causa de despido; y aunque no es frecuente el uso de esta norma legal, se utilizan el resto de causas graves legitimadoras de despido: no puntualidad, insubordinación, etc.; las sentencias de los tribunales a este respecto señalan que para la resolución del contrato por este motivo deben concurrir dos requisitos: que sea habitual la situación y que repercuta negativamente en el trabajo; en el caso de situaciones especiales de trabajo, la jurisprudencia considera que se puede despedir aunque la situación sea ocasional o esporádica.

La detección médica

Para la detección precoz de trabajadores con problemas de alcoholismo se vienen utilizando en las empresas indicadores inespecíficos como el absentismo, la capacidad física y psíquica del trabajador, el rendimiento en el trabajo y la relación con los compañeros, se considera una indicación de la existencia de una drogodependencia.

También se usan parámetros biológicos: Volumen Corpuscular Medio (VCM), transaminasas (GGT, GPT, GOT, TG) etc. Que correctamente interpretados junto a una historia clínica sugerente de consumo excesivo de alcohol pueden dar el diagnóstico.

Las empresas, además, comienzan a plantearse la conveniencia de detectar el consumo de drogas mediante análisis de orina en los que se determina la presencia de metabolitos de algunas sustancias de abuso.

Estos instrumentos ni hablan de situaciones de abuso ni, en el caso de que existieran, ayuda para superarlas, en general solo hablan de que las personas han estado expuestas a diversas sustancias unas horas o días antes.

Sin embargo, no es infrecuente el uso de estos análisis para regular plantillas o seleccionar personal.

Nunca un resultado positivo significará sanción o despido para el trabajador.

Frente a ello, nuestra actuación será rechazar con firmeza la aplicación de analíticas en las pruebas de selección, pues no existe aún una relación contractual

y por tanto su aplicación está invadiendo el terreno de la intimidad, protegida constitucionalmente.

En el caso de la aplicación a trabajadores de plantilla, para que los resultados sean lo más fiables posibles y para garantizar que la finalidad de estas pruebas sea conocer el estado de salud de los trabajadores, se deben exigir las siguientes condiciones:

No son aceptables los análisis realizados al azar. Si existe una “causa razonable” que lo justifique (puestos de trabajo de especial riesgo, riesgo contra terceros, investigación de las causas de un accidente de trabajo, etc.) Establecer las máximas garantías para la confidencialidad de los resultados.

Que la técnica analítica elegida tenga una alta sensibilidad (detectar verdaderos positivos) y alta especificidad (detectar verdaderos negativos). Un resultado positivo debe confirmarse posteriormente con una segunda muestra utilizando una técnica de análisis distinta (por ejemplo, si en el primer control se utilizó el inmunoensayo, en el segundo se utilizará la cromatografía).

“las analíticas específicas para detectar drogas sólo se realizarán dentro de un programa de intervención negociado con los representantes de los trabajadores”

Haber descartado que el trabajador en el momento de la toma de la muestra esté usando un fármaco prescrito por su médico y que pueda dar un falso positivo. Por ejemplo, la codeína da falsos positivos para la heroína y el ibuprofeno da falsos positivos para la marihuana.

Nunca un resultado positivo significará sanción o despido para el trabajador.

Se le ofrecerá la posibilidad de inclusión en el programa de tratamiento y rehabilitación de la empresa.

Si se implanta en la empresa el control biológico de drogas, se garantizará la aplicación igualitaria a todas las categorías profesionales de la empresa.

Las analíticas específicas para detectar drogas sólo se realizarán dentro de un programa de intervención negociado con los representantes de los trabajadores.

Y siempre será considerado un dato más dentro del protocolo diseñado para el diagnóstico de drogodependencias, teniendo en cuenta que los datos que aportan los análisis no son los más importantes, sino más bien complementarios.

¿Qué podemos hacer como delegados y delegadas en nuestras empresas?

Dentro de nuestro trabajo como delegados y delegadas de prevención está la defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

- Podemos sensibilizar, informar y formar en todos los aspectos relacionados con el consumo.
- Observar los puestos de trabajo y escuchar a nuestros compañeros/as, para conocer cuáles 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.

Algunos pasos a seguir

Primero, hablaríamos de actuaciones dirigidas a las personas no consumidoras, para evitar y retrasar el inicio del consumo.

En segundo lugar, evitar que el consumo se convierta en dependencia.

Y en último lugar, destinadas a los trabajadores dependientes, minimizar las secuelas y evitar incapacidades y muerte desde el punto de vista de la salud, y evitar que no dejen el trabajo desde el punto de vista laboral.

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 compañeros/as realices unas pequeñas actividades de formación y sensibilización en relación a los consumos inadecuados.

La situación actual

Desde la negociación a la aceptación del problema.

Esta situación nos enfrenta a una “proliferación” de propuestas muy variopintas y a confusión entre lo que serían medidas preventivas y medidas prohibicionistas.

Básicamente las empresas a la hora de atajar estos problemas se centran fundamentalmente en los efectos del consumo considerándolo un factor de riesgo. Se produce así toda una estrategia de actuación encaminada a responsabilizar únicamente al consumidor. Este enfoque reduccionista carece totalmente de una visión global que introduzca un análisis de las causas del consumo.

En este sentido cabe resaltar que en la actualidad, aunque estamos en una situación mejor que la de hace unos años, pues se reconoce la importancia de intervenir en estos problemas, seguimos asistiendo a unas prácticas empresariales caracterizadas por:

- Preocuparse exclusivamente, a la hora de intervenir, de la repercusión económica de la drogodependencia que se puede manifestar en factores tales como el absentismo, la accidentalidad o la merma de la productividad.
- Confundir los efectos del problema con el problema en sí.
- Definir el problema de las dependencias como un factor de riesgo.
- Carecer de un análisis de las causas sobre las que apoyar una política preventiva mantenida en el tiempo.
- Relacionar prevención exclusivamente con prohibición.



Aspectos Jurídicos de las Drogodependencias

En la actualidad, nuestro análisis debe partir del texto laboral básico, el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que en el artículo 54, apartado 2 letra f establece como causa de despido que “la embriaguez habitual o toxicomanía” si repercuten negativamente en el trabajo.

Así, tenemos un apartado dentro de un artículo del Estatuto de los Trabajadores que sirve de apoyo al empresario para poder despedir a un trabajador alcohólico o toxicómano. Sin embargo, el despido es, aparte de la medida más drástica, la última y definitiva y, en teoría, debería llegar siempre que se den los requisitos necesarios.

En este sentido, debemos destacar aunque brevemente el sentir del Tribunal Supremo o el Tribunal Central de Trabajo, así se puede decir que ya hay jurisprudencia elaborada en torno al citado artículo.

Los mencionados tribunales entienden que para la aplicación de dicho artículo se tienen que dar los requisitos básicos siguientes:

- que sean situaciones no ocasionales o esporádicas, sino habituales.
- que, además, repercutan negativamente en el trabajo.

Lo que ocurre, en realidad, es que si se da el primer requisito, prácticamente será muy poco probable que no se dé el segundo.

Para poder probar que se dan los dos requisitos mencionados, los empresarios normalmente acudirán a otras posibilidades que no tienen el efecto de la ruptura de la relación contractual.

Estas actuaciones distintas al despido son:

A) Faltas leves. Apercibimiento o amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo de carácter leve.

B) Faltas graves:

- Suspensión de mayor duración (hasta 15 días).
- Inhabilitación para ascender.
- Traslado de puesto de trabajo.

C) Faltas graves:

- Suspensión de más de 15 días de empleo y sueldo.
- Inhabilitación y suspensión que puede llegar a 6 meses.
- Traslado de centro de trabajo y de localidad.

Estas sanciones impuestas por la dirección de la empresa pueden ser impugnadas ante los Juzgados de lo Social a tenor del art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, aunque las sentencias no se pueden recurrir.

De esta forma si el trabajador incurre en sanciones previas de menos entidad por el mismo motivo de embriaguez o toxicomanía, favorecerá la prueba de la empresa frente a los juzgados cuando se encuentre ante la última consecuencia jurídica, el “incumplimiento contractual y cualificado del trabajador”, sobre todo teniendo en cuenta que en el Derecho Laboral, la carga de la prueba se invierte, recayendo sobre el demandado, es decir, la empresa que despidе.

Es claro, pues, que la habitualidad es un requisito fundamental a la hora de hablar de un despido disciplinario basado en la embriaguez o toxicomanía del trabajador.

“la habitualidad es un requisito fundamental a la hora de hablar de un despido disciplinario basado en la embriaguez o toxicomanía del trabajador”

Recientemente y con fecha de 6 de Octubre de 2000, se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, una Proposición de Ley cuyo contenido material conforman un artículo único, y dos disposiciones, derogatoria y final, que pretenden la supresión de la letra f del apartado 2 del artículo 54 del

Estatuto de los Trabajadores. Es decir, la supresión de la embriaguez habitual y/o toxicomanías como causa de despido disciplinario, siempre que afecten negativamente al trabajo.

Desde la perspectiva sindical, CC.OO. Extremadura ha venido considerando que era profundamente injusto y anacrónico al mantener en la ley mecanismos sancionatorios contra los drogodependientes por tratarse, en este caso, de trabajadores enfermos que necesitan tratamiento médico adecuado.

Lo que sucede es que en la práctica laboral, la actuación empresarial disciplinaria contra los trabajadores drogodependientes se efectúa a través de otros supuestos o causas recogidos en el art. 54.

Porqué actuar sindicalmente

La necesidad de intervenir en los problemas derivados del uso inadecuado del alcohol y otras drogas atiende a las siguientes razones:

El Sindicato debe introducir un discurso más solidario de este problema. Las drogodependencias son una enfermedad y como tal tienen que ser consideradas.

Diseñar intervenciones negociables que incluyan:

- Análisis de las condiciones laborales.
- Evaluación de riesgos.
- Vigilancia de la salud.
- Planes globales de salud que incluyan programas de intervención en drogodependencias.

El carácter normalizador e integrador del medio laboral. Así como el trabajo como factor de protección frente al consumo.

La acción sindical en este problema es fundamental como garante de la defensa de los derechos de los trabajadores, pues es este un ámbito donde se produce sistemáticamente, dada la percepción del problema que se tiene, una violación de dichos derechos.

¿Cómo podemos convencer al empresario para hacer planes de prevención?

Hay dos factores muy importantes, el primero es: una empresa que genere una buena salud para sus trabajadores/as es una empresa más competitiva y desarrollada; en segundo lugar, una pequeña inversión en la prevención de las drogodependencias y del alcoholismo, genera amplios dividendos a medio plazo.

La drogodependencia y el alcoholismo en el trabajo, supone unos costes directos. Tiempo improductivo en atenciones médicas provocadas por la adicción, pago de primas de seguro, gastos médicos no asegurados, pérdida de productividad debido a la inactividad de las máquinas o puestos afectados, indemnizaciones, formación y adaptación del sustituto, o, en su defecto, del puesto de trabajo.

“una empresa que genere una buena salud para sus trabajadores/as es una empresa más competitiva y desarrollada”

Y el segundo: unos costes indirectos.

Costes de la investigación de accidentes provocados por los enfermos drogodependientes, caída de la producción (disminución del rendimiento del sustituto y demás trabajadores), pérdida de productos defectuosos por las mismas causas, coste de daños producidos en máquinas, equipos, instalaciones, coste de tiempo perdido por los operarios no accidentados (ayuda, comentarios, etc.), menor rendimiento al incorporarse al trabajo, pérdidas comerciales (pedidos), pérdida de tiempo por motivo jurídico (responsabilidades).

Propuesta de intervención sindical

La intervención sindical a la hora de organizar un plan intervención en drogodependencias se desarrolla mediante los programas que a continuación detallamos:

Programa de prevención: La prevención.

Programa asistencial: La asistencia.

Programa de reinserción: La reinserción.

La prevención

Las actividades a la hora de diseñar prevención, atenderá tanto a las creencias y conocimientos que los trabajadores tienen de este problema, como al análisis de las condiciones de trabajo y consiguientes factores de riesgo que tengan relación con el consumo inadecuado de sustancias.

Así el plan de prevención incluirá:

Campañas de sensibilización con información objetiva para eliminar falsas creencias en relación a los efectos.

Desarrollar programas de formación que ofrezcan información también sobre estrategias de protección (Educación para la Salud), y colaboren en la normalización del problema en todos los niveles.

Formación de todos los trabajadores de la empresa en temas de drogodependencias y en temas de salud laboral.

Incorporar, al análisis de factores de riesgo, las condiciones de trabajo que tengan relación con los consumos.

Las delegadas y delegados tienen un papel relevante en la prevención por las siguientes razones:

Es importante para la prevención la evaluación de la percepción que los trabajadores y trabajadoras de la empresa de hostelería tienen sobre el problema y sus causas.

El conocimiento de dicha percepción nos ayudará en la tarea de cambiar las condiciones de trabajo que podrían ser el inicio o el mantenimiento de un consumo de alcohol y otras drogas.



Un enfoque no exclusivamente empresarial, de la evaluación de riesgos impedirá que se priorice sistemáticamente y de forma exclusiva, los riesgos que disminuyen la rentabilidad económica y se tengan en cuenta otros factores como la salud de los trabajadores y trabajadoras.

También habrá que hacer un análisis objetivo de las condiciones de trabajo y factores de riesgo que puedan incidir sobre el consumo, porque no siempre la evaluación subjetiva concatena la causa con el efecto.

“habrá que hacer un análisis objetivo de las condiciones de trabajo y factores de riesgo que puedan incidir sobre el consumo”

Las propuestas que se hagan a partir de dicha evaluación deberán contar con la participación de todos los trabajadores y se plantearán al conjunto de la estructura sindical la cual debe responsabilizarse de las decisiones tomadas ante la empresa y los propios trabajadores.

La asistencia

A los trabajadores afectados que reclamen el derecho a acogerse a un tratamiento con el objetivo final de su normalización laboral y social se les procurará por todos la protección de todos sus derechos laborales tales como:

- El compromiso por parte de la empresa de tratar este problema fuera de la esfera disciplinaria.
- La no discriminación de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que reclamen un tratamiento voluntario.
- El derecho a compatibilizar los procesos de recuperación con su trabajo, siempre que sea posible, con su trabajo ajustando su puesto y su horario al mismo (esto deberemos priorizarlo, pues el mantenimiento del puesto de trabajo, aun estando en tratamiento actúa como factor normalizador y ayuda al tratamiento).
- En el caso que tuviera que ausentarse de su puesto de trabajo, durante el tiempo que dure todo o parte del tratamiento, nunca deberá significar la pérdida de la relación contractual.

Estos puntos deberán ser material de negociación colectiva con la empresa.

La planificación, dentro de un programa integral, de los aspectos relacionados con la atención al drogodependiente reunirán las siguientes características:

- Capacidad para evaluarle el problema y ofertarle el tratamiento más adecuado, con las máximas garantías de confidencialidad.
- Realizar el seguimiento de forma coordinada con el dispositivo asistencial que está actuando.

Intervenir con dos objetivos fundamentales:

- Normalizar a la persona afectada.
- Planificar su reinserción laboral.

La reinserción

Los aspectos relacionados con la reinserción de las personas afectadas deben asegurar el compromiso de un objetivo prioritario:

El trabajador con problemas de alcohol y otras drogas pueda volver a normalizar su vida laboral.

En ese sentido es necesario asegurar al trabajador que el someterse a un 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.



Dentro de este apartado debemos asegurar un trabajo previo de sensibilización con los compañeros y los jefes inmediatos, con el fin de evitar cualquier situación que entorpezca el proceso de adaptación.

Algunas propuestas para la intervención

Aunque no es frecuente, cada vez más empresas, particularmente las grandes, ponen en marcha programas de actuación, que incluyen medidas de prevención, asistencia y reinserción. Salvo excepciones, en general estos programas suelen implantarse sin la participación de los sindicatos, y con criterios rígidos, de tal manera que si no se obtiene éxito, lo más frecuente es recurrir al despido; los objetivos suelen ser específicos y no enmarcados en programas integrales de mejora de la salud y el bienestar; se pretende que la financiación de estos programas proceda de recortes en mejora salariales.

Aspectos básicos a la hora de intervenir en cualquier tipo de empresa:

- La representación Sindical debe participar en el diseño, ejecución y evaluación del programa; y motivar a la plantilla informando y discutiendo con ella los objetivos y estrategias de intervención a seguir.
- Los objetivos del programa deben contemplar la prevención del abuso y la intervención en dependencias de sustancias concretas detectadas como las más presentes en el centro de trabajo.
- Es imprescindible valorar las condiciones de trabajo que pueden estar favoreciendo esta situación. De esta manera se podrá mejorar la salud de todos.
- La financiación de estos programas debe de correr a cargo de la cuenta de beneficios de la empresa, y en algunos casos debe buscarse vías de financiación alternativas.
- Necesidad de evaluar los resultados del programa para incorporar cambios si es necesario.

Apoyaremos nuestros planteamientos con:

Las recomendaciones, que desde los organismos internacionales vienen dadas en este tema, Unión Europea (E.U.), Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Organización mundial de la Salud (O.M.S.).

El Convenio Nacional y autonómicos de colaboración para la Prevención y el Tratamiento de las Drogodependencias en el Ámbito Laboral firmados por la Administración, Organizaciones empresariales y Sindicatos.

La "Estrategia Nacional sobre drogas" aprobada en el consejo de ministros el 17-12-1999, donde se recoge la respuesta institucional que desde el gobierno pretenden dar al problema de las drogas. Dentro de las áreas específicas de intervención figura el ámbito laboral, introduciendo como aspecto importante "la necesidad de aplicar programas que cuenten con la participación de patronales, representantes sindicales y servicios de prevención", y que estos programas incluyan en los programas de seguridad y salud de las empresas.

El principio de actuación para la consecución de objetivos encaminados a la mejora de la salud integral repercute directamente en la mejora de la producción y, por lo tanto, en los beneficios económicos.

Es necesario incorporar indicadores de la empresa: accidentalidad, absentismo, mejora de las relaciones laborales.

“salvo excepciones, los programas de actuación que incluyen medidas de prevención, asistencia y reinserción que ponen en marcha las empresas, suelen implantarse sin la participación de los sindicatos y con criterios rígidos”

Nuestras propuestas se formularán sobre la base de mejora integral de la salud.

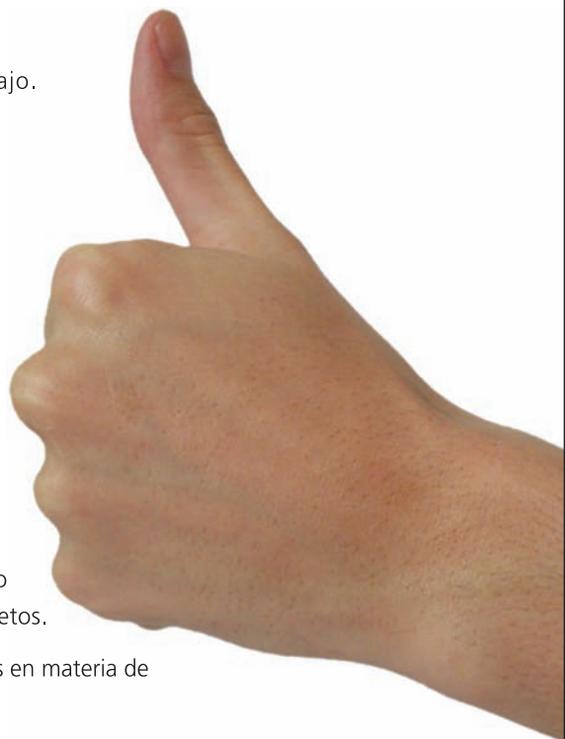
Esto incluye:

- Mejores condiciones de trabajo.
- Mejor ambiente.
- Mejor producción.
- Mejor calidad.

Si esto no lo puedes hacer tu solo/a, en el sindicato tenemos una estructura responsable de drogas que apoyará y realizará contigo esta actividad

¿Cómo?

- Asesoramiento tanto para la negociación de un programa como para el tratamiento de casos concretos.
- Información sobre recursos sociales en materia de drogodependencias.
- Materiales de apoyo para campañas de información, sensibilización y/o prevención, así como legislación para documentarse sobre el tema.
- Apoyo para la planificación y seguimiento de programas de intervención en drogas dentro de la empresa.
- Formación sindical
- C.A.I.D.: servicio para facilitar la atención de trabajadores/as con problemas de drogodependencias y apoyo a la inserción social y laboral de drogodependientes. Responde a la necesidad de disponer de equipos multidisciplinares, con formación específica y experiencia en la gestión de programas de intervención que realicen una atención integral ante el problema de las drogodependencias en el mundo laboral, en coordinación con los recursos asistenciales existentes optimizando la actuación de estos. Estos equipos atienden los niveles de información, apoyo, motivación, asesoramiento, evaluación, derivación, seguimiento e inserción de los trabajadores afectados por el consumo abusivo de drogas colaborando con los delegados de prevención de las empresas en el diseño de estrategias de intervención en el ámbito preventivo, dirigidas a la totalidad del colectivo de trabajadores en los centros de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA:

- CCOO (2006) Las drogas en el ámbito laboral. 1ª ed. Comisiones Obreras de Madrid.
- Plan Nacional sobre Drogas (2005) Estrategia Nacional sobre Drogas 2005-2008.
- Plan de Acción 2005-2008. Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.
- CCOO (2004) Guía para delegados y delegadas de hostelería. Secretaría confederal de salud laboral y drogodependencias.
- CCOO Extremadura. Drogodependencias en el entorno laboral.
- El Manual de Atención con Perspectiva de Género “Las mujeres y las drogas”, publicación de la Unidad de Tabaco, Alcohol y Drogas del Ministerio de Salud, 2000.
- Salud, Drogas y género en el ámbito laboral. Guía de intervención sindical. CCOO Extremadura. Secretaría de Salud Laboral, Medioambiente y Drogodependencias.
- Algunos de los datos son extraídos del Instituto Nacional de Estadística.
- Federación Española de Hostelería, Manual para la Prevención de los Riesgos Laborales en la Hostelería.
- Jornadas “Drogas, alcohol y trabajo, una perspectiva desde la seguridad y salud laboral”, organizada por la Fundación Prevent en colaboración con el Port de Barcelona, MC MUTUAL, la Sociedad Castellana de Seguridad y Medicina del Trabajo y Bankpime.
- Material básico para formación de mediadores sindicales jóvenes en drogodependencias. Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CCOO.

Si tienes dudas, dirígete al Gabinete de Salud Laboral, Medioambiente y Drogodependencias en:

Badajoz

C/ Ramón y Cajal, 4 · 06001
Tlf.: 924 223 248/49
Fax: 924 224 866

Cáceres

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 · 10001
Tlf.: 927 227 279
Fax: 927 244 798

Mérida

Avda. Juan Carlos I, 47 · 06800
Tlf.: 924 313 062/924 303 566
Fax: 924 301 925

Coordinación y Secretaría

Concha Gómez Mogío
cgomez@extremadura.ccoo.es
Avda. Juan Carlos I, 41 · 06800 Mérida



comisiones obreras
de extremadura



Servicio
Extremeño
de Salud