

Implantación de planes de prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral a través de la negociación colectiva

RAMÓN GIL DOMÍNGUEZ

Coordinador Grupos de Trabajo de la CNSST.
Experto en Adicciones en el Ámbito Laboral. Secretaría Confederal de Salud Laboral de la UGT

En primer lugar, agradecer a Proyecto Hombre la posibilidad de poder exponer la importancia para la UGT de la prevención de las adicciones en el ámbito laboral, así como las herramientas para poder actuar en esta materia.

Las adicciones en el ámbito laboral son un problema que requiere de la actuación de todos los agentes implicados, partiendo de una idea clara, y es que estamos ante una enfermedad y como tal debe ser trata-

da. Este problema se debe atajar actuando siempre desde la prevención y no a través de medidas coercitivas y disciplinarias.

Consideramos que la herramienta idónea para poder abordar la problemática de las adicciones en el ámbito laboral es la implantación de planes de prevención de adicciones, en los que se considere a la persona trabajadora con algún tipo de consumo o abuso como una persona enferma, y tratarse como tal. Es imprescindible promover y fomentar planes que orienten cómo afrontar estas situaciones, contemplando diferentes fases y siempre partiendo desde la prevención hasta la rehabilitación y reinserción de la persona trabajadora.

Compartimos la idea de la OMS y la OIT sobre la necesidad de “actuar frente al problema, implantando en las empresas planes de prevención que deben respetar la dignidad de la persona trabajadora, garantizar la total confidencialidad y, además, proteger la seguridad en el empleo y los ingresos de la persona trabajadora durante el período de tratamiento, igual que ocurre con el resto de los problemas de salud”, sin olvidar que debe respetarse en todo momento la voluntariedad de la persona trabajadora.

Para UGT, la empresa es el lugar adecuado para desarrollar políticas y planes de prevención en materia de adicciones que permitan prevenir este tipo de situaciones. Por eso, consideramos necesario establecer estrategias y actuaciones conjuntas y coordinadas tanto por parte de las empresas, como de las personas trabajadoras y sus



representantes sindicales, en colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales y la propia Administración para intentar prevenir esta problemática.

Un buen instrumento es la implantación, a través de la negociación colectiva, de planes de intervención y prevención que incluyan información y formación para las personas trabajadoras, así como mecanismos para poder intervenir siempre desde un enfoque preventivo y no disciplinario, ayudando a las personas afectadas para su rehabilitación y conseguir la reinserción en su puesto de trabajo.

Según la Guía NUEVAS EXPERIENCIAS DE GESTIÓN PROACTIVA DE LAS ADICCIONES EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO, elaborada por UGT, la regulación convencional en materia de prevención de adicciones en los últimos

5 años apenas ha tenido avances, predominando la vía disciplinaria (art. 54 2 f) del Estatuto de los Trabajadores. 8 de cada 10 cláusulas convencionales en esta materia contemplan el régimen infractor siendo apenas un 10% las cláusulas preventivas y un 6% las asistenciales. Estos datos nos indican que queda un trabajo por hacer por parte de los todos los agentes sociales, siempre en la línea preventiva.

Para la UGT, las condiciones de trabajo son un factor clave, tal y como se pueden analizar los datos de la última encuesta EDADES módulo laboral 2019-2020. Aquellas condiciones de trabajo más desfavorables son aquellas que derivan en los mayores consumos. A continuación, se detallan cuáles pueden ser esos riesgos que favorecen el consumo:

Tabla 1. Factores de riesgo laboral que favorecen el consumo

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	<p>Jornadas prolongadas/pocos descansos</p> <p>Rotación horaria/trabajo nocturno.</p> <p>Ritmos de trabajo demasiado intensos.</p> <p>Escasa posibilidad de promoción profesional.</p> <p>Descansos durante la jornada laboral.</p>
PUESTO DE TRABAJO	<p>Trabajos repetitivos, y monótonos.</p> <p>Condiciones climatológicas adversas.</p> <p>Contaminación y toxicidad laboral.</p> <p>Trabajos aislados.</p> <p>Traslados frecuentes de puesto de trabajo.</p> <p>Disponibilidad de sustancias.</p> <p>Cultura del puesto y/o profesión.</p>
AMBIENTE LABORAL	<p>Competitividad/Conflictividad laboral.</p> <p>Inestabilidad laboral.</p> <p>Consumidores en el centro y tolerancia.</p> <p>Accesibilidad general a ciertas sustancias.</p>

Fuente: LA PREVENCIÓN DEL RIESGO DE ADICCIONES EN EL MEDIO LABORAL: OBLIGACIONES, RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS CLAVES PARA UNA NOTA TÉCNICA PREVENTIVA -NTP- DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO -INSSBT- (año 2018 pág: 20) [ntp_adicciones_medio_laboral.pdf \(ugt.es\)](https://www.ugt.es/ntp_adicciones_medio_laboral.pdf)

Es fundamental que se cumpla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y por tanto aplicar las medidas preventivas necesarias, porque no solamente se evitan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que, además, se reducirían los consumos y abusos en el ámbito laboral, ya que las condiciones de trabajo pueden provocar el inicio en las adicciones, el mantenimiento o la recaída.

Desde que llegó la CoVID-19 a nuestras vidas, se ha puesto de manifiesto como las

condiciones de trabajo y las medidas preventivas, pueden influir negativamente en la seguridad y salud de las personas, de la misma manera que se ha puesto de manifiesto la influencia negativa sobre la salud de la sobrecarga de trabajo, el estrés, las presiones..., en definitiva, de los riesgos psicosociales. Por lo tanto, es importante que dichos riesgos sean evaluados y se adopten las medidas necesarias para poder atajarlos. Estos riesgos no son visibles como pueden serlo otros, pero causan accidentes, incapacidades, sin



olvidar que la principal causa de mortalidad por accidente de trabajo en España son los infartos y derrames cerebrales. Por desgracia, tenemos que decir que precisamente los riesgos psicosociales son los menos evaluados en las empresas.

Después de dos años que llevamos de pandemia, se escuchan más voces en la opinión pública que reclaman actuar en temas relacionados con la salud mental. Desde la UGT venimos reivindicando desde hace años esta situación, ya que los riesgos psicosociales están ahí desde siempre y por tanto deben ser evaluados de manera correcta, para poder adoptar las medidas preventivas.

La situación derivada de la COVID-19 en términos de inestabilidad e insatisfacción laboral, y retroceso en los derechos laborales y sociales, deriva en riesgos psicosociales que pueden potenciar un mayor consumo y abuso en las adicciones.

Esta pandemia también nos ha traído nuevas formas de organización del trabajo, como teletrabajo, Smart Working, el incremento de las plataformas digitales..., y todo ello promueve un uso constante de dispositivos móviles, conexión a todas horas, sin reparar en los problemas que esto conlleva si no se regula y se adoptan las medidas preventivas adecuadas, por ello, es necesario que se respete el derecho a la desconexión digital, estableciendo cláusulas a través de la negociación colectiva, dónde se regulen las horas disponibles de trabajo, establecer

que no lleguen correos fuera del horario etc., todo es posible si hay buena predisposición, en definitiva que se pueda separar entre lo que es trabajo y conciliación de la vida personal y familiar.

Recientemente hemos difundido desde UGT una guía derivada de un estudio titulada "CRISIS Y CAMBIOS EN EL TRABAJO ASOCIADOS A LA COVID19 Y SU IMPACTO EN LAS ADICCIONES. Nuevos factores de riesgo y de protección para las personas trabajadoras" que invitamos a su lectura a todas aquellas personas que quieran saber como la situación de pandemia y las nuevas formas de trabajo han influido en las adicciones.

La prevención de las adicciones ligada a la prevención de riesgos laborales, es un campo de trabajo muy importante dónde todos debemos actuar, siendo el seno de las empresas el lugar adecuado para poder actuar desde el punto de vista preventivo, de esta manera se reducirían los accidentes, enfermedades, los conflictos, el absentismo etc., sin olvidar el drama de los suicidios ya que en personas con adicciones se incrementa las posibilidades de poder llevarlo a cabo, por todo ello debemos actuar desde la prevención.

En la siguiente tabla se puede observar como en el entorno laboral podemos encontrar factores de riesgo, pero también factores de protección frente a las adicciones, de ahí la importancia de que actúen todos los agentes implicados.

FACTOR/VARIABLES	DE RIESGO	DE PROTECCIÓN
Condiciones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad en el empleo • Trabajo externalizado (redes) 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de seguridad o garantía de empleo
Condiciones contractuales: jornada y retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas prolongadas e inseguridad de descansos • Devaluación de condiciones • Baja expectativa de carrera 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar • Progresión profesional • Mejoras acción social
Condiciones materiales de trabajo: ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad trabajos tóxicos • Estrés térmico 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos eliminación puestos tóxicos o peligrosos • Evaluaciones ergonómicas
Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Elevada carga de trabajo • Ritmos intensivos • Nocturnidad/aislamiento • Insatisfacción relacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de factores de riesgo psicosocial • Calidad de clima relacional

Fuente: LA PREVENCIÓN DEL RIESGO DE ADICCIONES EN EL MEDIO LABORAL: OBLIGACIONES, RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS CLAVES PARA UNA NOTA TÉCNICA PREVENTIVA -NTP- DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO -INSSBT- (año 2018 pág: 21)

Por último, hay que mencionar que de manera frecuente en los planes de “prevención” que las empresas presentan a la representación legal de las personas trabajadoras para actuar en materia de adicciones, se incluyen las pruebas de detección.

Las pruebas de detección no son medidas preventivas, sino que buscan demostrar la habitualidad del consumo de la

persona trabajadora, por tanto, no deben ser admitidas en estos planes preventivos. Por el contrario, se debe garantizar la empleabilidad, actuar desde la prevención, facilitar flexibilidad horaria para acudir a los tratamientos etc., y por supuesto no se deben adoptar medidas coercitivas o disciplinarias, ya que estamos hablando de personas enfermas, y como tal deben ser tratadas.

Enlace a la bibliografía.

