

Salud, Seguridad y Drogodependencias

Seguridad vial, prevención de alcohol y drogas en la conducción
Zaragoza, 7 noviembre 2013

Conceptos y sustancias

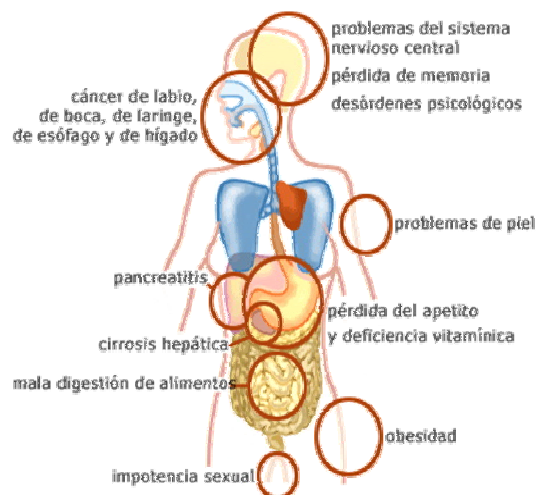
- **Droga**
- “Toda sustancia que introducida en un organismo vivo, puede modificar una o más funciones de éste” (OMS, 1975)
- **Drogodependencia**
- Estado psíquico y a veces físico causado por la interacción organismo vivo- droga caracterizado por:
 - Deseo irresistible a continuar el consumo
 - Tendencia a incrementar la dosis
 - Aparición de dependencia psíquica y/o física

Conceptos y sustancias

Clasificación de las drogas

- Por su **potencial de adicción**: La distinción más gruesa las clasifica en drogas blandas y drogas duras.
- Por su **origen**: Se distinguen las drogas naturales y las sintéticas.
- Por su **status legal** y aceptación social: Se diferencian drogas legales e ilegales, institucionalizadas o no institucionalizadas.
- Por sus **efectos sobre el Sistema Nervioso Central**
 - **Depresores**: Enlentecen el funcionamiento del cerebro. (Alcohol, opiáceos, tranquilizantes e hipnóticos).
 - **Estimulantes**: Aceleran el funcionamiento cerebral. (Cocaína, anfetaminas, xantinas, nicotina).
 - **Alucinógenos**: Distorsionan el funcionamiento del cerebro. (LSD, derivados del cannabis, drogas de síntesis).

Conceptos y sustancias



EFFECTOS ADVERSOS DEL ALCOHOL

Conceptos y sustancias

Tipos de consumo

Unidad de bebida (UBE): Cantidad de alcohol que un cuerpo sano puede eliminar en una hora, y esto equivale a la cantidad de bebida que contiene 10 g. de alcohol puro.

Depende de muchas variables, se considera que es **peligroso** para la salud :

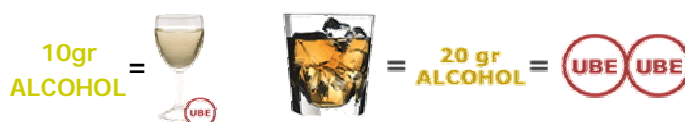
Más de 35 unidades/semana para los varones.

Más de 21 unidades/semana para las mujeres.

Es **recomendable no pasar** de:

21 unidades/semana, el sexo masculino.

14 unidades/semana, el sexo femenino.



Conceptos y sustancias

- **FORMAS DE USO** (frecuencia)
 - **Experimental** (por probar...)
 - **Ocasional** (de vez en cuando)
 - **Habitual** (de vez en vez...)
 - **Sistemático** (cada día, cada rato,...)
- **FORMAS DE CONSUMO** (cantidad ingerida)
 - **Moderado** (ajustado a la persona y circunstancia)
 - **Problemático** (no ajustado a la persona y/o circunstancias)
 - **Abusivo** (se está pasando, como siga así...)
 - **Dependiente** (...está enganchado)
 - **Policonsumo** (...se mete de todo)

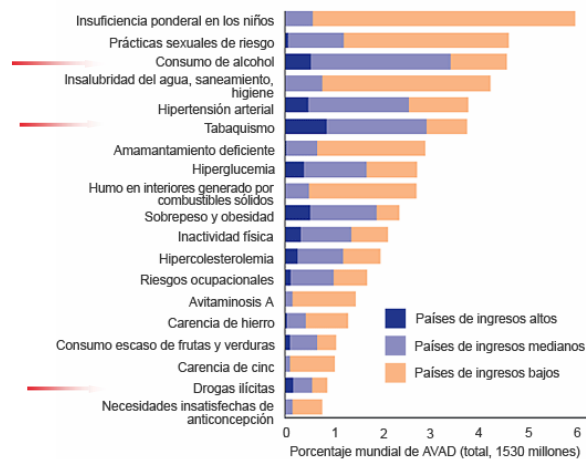
Planteamiento sindical

SUSTANCIA	POBLACIÓN LABORAL 1987	POBLACIÓN LABORAL 1996	POBLACIÓN LABORAL 2001	POBLACION LABORAL 2007
CANNABIS	9,3%	9,1%	8,3%	7,8%
COCAÍNA	2,2%	3,1%	1,6%	1,6%
HEROÍNA	0,3%	0,2%	0,1%	0,0%
ALCOHOL Consumo abusivo	24,1%	14,4%	12,3%	8,7%
FÁRMACOS (Hipnóticos,anfetaminas, tranquilizantes.)	3,4%	5,7%	6,3%	7,5%
TABACO Fumadores diarios	54,1%	48,3%	47,3%	33,1%

(Fuente: EDIS 02,PNsD 10)

Planteamiento sindical

Años de vida ajustados por discapacidad. OMS



Fuente: OMS y alcohol. 2011

CC OO Y LAS DROGODEPENDENCIAS

- *Ha aprobado en sus congresos documentos sobre el tema*
- **ELEMENTOS FUNDAMENTALES PLANTEADOS**
 - La drogodependencia es una cuestión de salud
 - CC. OO. defiende el derecho a la salud.
 - Es un problema multicausal de responsabilidad compartida
 - Es un problema social con componentes laborales
 - Es un proceso, no un suceso súbito
 - El Sindicato se dota de una estructura sobre la materia
 - Sensibiliza y forma específicamente a esa estructura para actuar
 - Plantea y dinamiza actuaciones en empresas y sectores

Actitud de las empresas

- No se hace **nada**. Cuando hay problemas **sancionan**
 - ***Falta muy grave***
 - ***Despido***
 - ***Excedencia***
- **Regulan** determinados **grupos** laborales por su cuenta
 - ***Se imponen controles de drogas***
 - ***A candidatos a ingresar a la empresa***
 - ***A candidatos y a trabajadores***
- Determinados grupos están **regulados externamente**
- Se plantean **actuaciones globales** en materia de drogas
- **Se pactan** intervenciones sobre alcohol y otras drogas

Entre otros, se consideran incumplimientos contractuales que, de ser graves y culpables, dan lugar al despido los siguientes:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o la desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buen fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
6. **La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.**

- **La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Requisitos:**
 - La habitualidad.
 - Debe repercutir negativamente en el trabajo.
 - Deben concurrir de forma clara, directa y suficiente.
- **Procedimiento:**
 - La carga de la prueba corresponde al empresario.
 - Posibilidad de sanciones alternativas al despido.
 - Impugnación ante los Juzgados de lo Social.



- El **derecho a la intimidad** personal garantizado por el artículo 18.1 de la CE, implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de vida humana.
- Los **reconocimientos médicos** en la relación laboral no son un instrumento para el control de la salud de los trabajadores por parte de los empresarios, sino expresión de un **derecho del trabajador a la vigilancia de su salud**.
- La ley de prevención de riesgos laborales no autoriza los reconocimientos médicos a la empresa para conocer si los trabajadores son o no son consumidores de determinadas drogas.

- El artículo 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda **intromisión en la esfera íntima** y la prohibición de hacer uso de lo así conocido.
- El derecho fundamental a la intimidad personal otorga una facultad de imponer a los demás un deber de **abstenerse** de intromisiones salvo que estén fundadas en:
 - **a) Una previsión legal** que tenga justificación constitucional y que sea **proporcionada**.
 - **b) O que exista un consentimiento eficaz** que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que desea preservar del conocimiento ajeno.

- **Principales normas de referencia en la materia**
- **Artículo 18 de la Constitución Española.**
- **Artículo 8 de la Carta Europea de Derechos Humanos.**
- **Artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.**
- **Artículo 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.**
- **Artículo 196, apartados 1 y 3 de la Ley General de la Seguridad Social.**

- **Vigilancia de la salud. Caracteres. Artículo 22 LPRL (I)**
- Se trata de un **derecho de los trabajadores** a la **vigilancia periódica** de los riesgos inherentes a la actividad laboral.
- Es una **vigilancia consentida con carácter general. Carácter voluntario** de los reconocimientos médicos.
- Se debe optar por las **pruebas menos molestas y proporcionales al riesgo**.
- Se debe garantizar la **preservación de la intimidad** y la dignidad de la persona.
- Se debe garantizar la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud.
- Los **resultados** deben ser **conocidos inmediatamente por los trabajadores** afectados.
- Las **medidas de vigilancia y control de la salud** deben **realizarse por personal sanitario con competencia acreditada**.

- **Vigilancia de la salud. Caracteres. Artículo 22 LPRL (II)**
- Los **datos médicos** de carácter personal sólo podrán conocerlos el **personal médico** y la autoridad sanitaria. No se pueden facilitar al empresario ni a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.
- No obstante, el **empresario** y los responsables en materia de prevención deberán ser **informados** de las **conclusiones en relación con la aptitud del trabajador** en relación a su actividad.
- Los **datos nunca** podrán ser utilizados en **perjuicio del trabajador** ni con fines discriminatorios.

- **Vigilancia de la salud. Caracteres. Artículo 22 LPRL (III)**
- **Las excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos:**
 - **Cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos sobre la salud de los trabajadores.**
 - **Cuando se busque verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otros trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.**
 - **Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.**

- **Vigilancia de la salud. Caracteres. Artículo 22 LPRL. (IV)**
- **Notas que se aplican a estas excepciones por la doctrina constitucional.**
- Los reconocimientos médicos obligatorios sólo están habilitados por la ley cuando concurren las siguientes notas:
 - **La proporcionalidad al riesgo**
 - **Las pruebas deben ser indispensables**
 - **La presencia de un interés preponderante de grupo social o una necesidad objetivable descrita en el precepto. Los límites legales están vinculados a la certeza de un riesgo para la salud de los trabajadores o de terceros o, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad**
 - **La obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador**

- STC 196/2004
- “El reconocimiento médico en la relación laboral **no es**, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como **tampoco una facultad** que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, **por el contrario**, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. Un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas, con los requisitos y límites mencionados. En suma, la regla es- y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal- **LA CONFORMIDAD LIBRE, VOLUNTARIA E INFORMADA DEL TRABAJADOR PARA LA VIGILANCIA Y PROTECCION DE SU SALUD FRENTE A LOS RIESGOS DEL TRABAJO.**

- En las situaciones previstas:
 - Dentro de un Plan de Prevención
 - Se acordarán las pruebas oportunas con las garantías legales establecidas.
 - Garantizando la seguridad.
 - Garantizando la protección de la salud.

DETECCIÓN DE DROGAS

- TIPOS DE PROCEDIMIENTOS
 - Métodos indirectos (**valoran efectos**)
 - Manifestaciones clínicas
 - Parámetros biológicos
 - Método directos (**miden sustancias**)
 - Test (positividad o negatividad de sustancias)
 - Determinación analítica (miden cantidad)

CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS DE DETECCIÓN:

- No realización de pruebas al **azar**
- Aplicación de la pruebas a la totalidad plantilla del puesto de trabajo de **especial riesgo**
- Garantías de total **confidencialidad**
- **Transparencia** en los protocolos de detección
- Garantía de **calidad técnica**
- **Cadena de custodia** garantizada
- Descartar **tratamiento** concomitante



- **Caracterización como prueba diagnóstica**

Negociación, aspectos generales

Negociación:

Proceso por el cual se alcanzan **puntos de encuentro** entre partes.

Elementos mínimos a alcanzar:

Objetivos **comunes**

Sistemas de ejecución

Garantías

Sistemas de control, seguimiento y evaluación.

Negociación, cuestiones previas

Conocimiento de la situación

Situación General
Tejido Productivo
Situación Sector

Problemas existentes:
- Salud / Seguridad
- Productividad, etc...

Información sobre:
- Población/Organización
- Salud / Recursos, etc...

Sensibilización

Empresarios
Dirección

Trabajadores
Representación Sindical

Departamentos Técnicos
de Salud y Seguridad

Propuesta de Actuación

Objetivos

- Por medio de la **negociación**. Acuerdo **por escrito**.
- **Participación** y cooperación: Dirección, Servicio de Prevención y Representación Sindical.
- Acciones **protocolizadas** dirigidas a reducir **causas y consecuencias** del consumo inadecuado de drogas
 - **Promoción de la salud**
 - **Fomento de la colaboración** y responsabilidad **del colectivo**
 - **Información y apoyo a afectados**
 - **Prevenir y reducir accidentalidad y absentismo**
 - **Mejorar calidad, productividad y relaciones laborales**

Prevención

- Información / sensibilización
- Formación
- Participación
 - **Actos públicos**
 - **Vigilancia de la salud de carácter preventivo**
 - **Mejora de las condiciones de trabajo**
 - **Fomento actividades de tiempo libre**
 - Deporte
 - Cultura
 - Ocio
- **Se contará con el Comité, Servicio Prevención y servicios especializados**

Planes de actuación

- **Atención y reinserción laboral (principios)**
 - Se adaptará a cada persona
 - No tendrá características disciplinarias en ningún caso
 - Será totalmente confidencial
 - Será voluntario
 - Se recurrirá a centros especializados externos a la empresa

- **Atención y reinserción laboral (fases)**
 - Detección y canalización demandas
 - Información, asesoramiento y evaluación
 - Derivación a centros especializados
 - Seguimiento y apoyo al tratamiento
 - Seguimiento y apoyo al proceso de reinserción

Negociación, modelo de intervención

PROPUESTA DE ACTUACIÓN

*Características
Modelo de Intervención*

INTEGRAL	INTEGRADO	PARTICIPATIVO	VOLUNTARIO	CONFIDENCIAL	PLANIFICADO
En P. de Salud * Preventivo * Asistencial * Reinsertador	Todos los estamentos de la empresa A todos los miembros de la plantilla	Actuación conjunta: D.Empresa R.Sindical S.Prevencción	Decisión propia para ingresar en tratamiento	Derecho individual a la confidencialidad	Fijar: objetivos método evaluación



GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN