

## DROGAS Y TRABAJO



Todos hemos oído hablar de las drogas y de lo malas que son. Aun así, se siguen consumiendo. Es decir, que "sirven" para algo en la sociedad, "cumplen una función". En un primer momento, a los tímidos el alcohol les hace

relacionarse mejor, a los adolescentes el cannabis les hace sentir que pertenecen a un grupo y a los trabajadores a turnos la cocaína les permite aguantar el ritmo de trabajo aunque no hayan descansado bien.

Y es que, dicha "función", se ve reflejada también en el ámbito laboral, ya que aparte de factores contextuales y personales, existen otros riesgos específicos que incrementan la posibilidad de iniciar o mantener a largo plazo un consumo inadecuado de sustancias psicotrópicas. Son aspectos tanto medioambientales como de organización o psicosociales. Algunos de ellos, que son comunes a muchos sectores, serían la inseguridad, sobrecarga horaria, falta de expectativas, salarios en función de resultados, monotonía, tumicidad o nocturnidad.

Dichos elementos de riesgo hacen que se produzcan alteraciones del sueño, ansiedad, estrés, irritabilidad, fatiga, tensión, dolores musculares, etc., atenuándose en ocasiones mediante la ingesta de sustancias. Sin embargo, y aunque estos consumos producen un alivio inmediato, inevitablemente no dejan de ser la puerta de entrada para el desarrollo de una adicción, ya que se genera una pauta de consumo con un fin determinado. Encontramos con más frecuencia que la media el uso de cocaína en un turno de noche para aguantar despierto, de somníferos en un trabajador a turnos para conciliar el sueño, de ansiolíticos para superar la presión impuesta, el alcohol para no notar el frío ambiental, etc.

Sin embargo, de todas las drogas, el tabaco y el alcohol son las sustancias que más dependencia pro-

ducen. La prevalencia de consumo diario en la población entre 15 y 64 años es del 29,6% para el tabaco, y del 10,2% para el alcohol. En tercer lugar le seguiría el consumo de tranquilizantes y somníferos con un 3,1% y de cannabis con un 1,6%. Pero si tenemos que establecer un primer puesto en cuanto a sustancias que generen problemas en el ámbito laboral, debemos coronar al alcohol con mucha diferencia. Además en trabajadores los consumos son más elevados que en la población general.



**Las actuaciones preventivas y asistenciales en materia de drogas, se llevan a cabo desde el Departamento de Drogo dependencias de la Secretaría de Salud Laboral, donde se asesora sobre cualquier cuestión referente a las adicciones a cualquier sustancia.**

Si observamos las cifras anteriores, podemos apreciar que la mayor tasa de adicciones se produce con las drogas legalizadas. Algunos de los elementos que influyen son la disponibilidad y la normalización de su consumo y la falta de conciencia de peligrosidad. No obstante, desde la entrada en vigor de la Ley 5/2002 del 27 de junio de drogo dependencias y trastornos adictivos, está prohibida la venta de bebidas alcohólicas en los locales de trabajo, lo que genera un elemento protector frente al consumo, al igual que la prohibición de fumar en centros de trabajo de la Ley 28/2005 de 26 de diciembre, que va en la misma línea. La intención principal de esta última Ley es proteger la salud del resto de trabajadores, pero paralelamente se obtienen otros efectos positivos, ya que al no poder fumar, el número de cigarrillos fumados por persona se reduce sustancialmente, al menos en horario laboral.

Teniendo en cuenta esta problemática específica

en el ámbito laboral, los distintos planes sobre drogas lo tienen en cuenta, considerando a los sindicatos como uno de los principales agentes preventivos en estas materias. Tal es así que en la Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 se hace referencia a la población laboral como ámbito de actuación específico. Se indica que debe ir vinculada a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y apela a la necesaria implicación tanto de las empresas como de los trabajadores y sus representantes, conjuntamente con los servicios de prevención de riesgos laborales. A nivel Regional, también se refleja en el VI Plan Regional sobre Drogas de Castilla y León 2009-2013, concretando acciones claves de prevención y de intervención en drogo dependencias en los centros de trabajo.

Basándonos en la reconocida importancia de la intervención dentro de las empresas, tenemos que realizar actuaciones tanto a nivel preventivo como asistencial ya que aún queda mucho por hacer. Para abordarlo, lo primero que debemos recordar es que la drogo dependencia es una enfermedad, y como tal debemos tratarla, y es así como se plantea desde la misma Ley de Prevención, Asistencia e Integración Social de Drogo dependientes de Castilla y León. En este sentido desde el sindicato tenemos que promover que las empresas ante este tipo de problemática actúen desde una vertiente preventiva, asistencial, participativa y nunca sancionadora.

La actuación a nivel preventivo se pueden realizar de diversas maneras, entre las que se encuentra la realización de talleres de sensibilización al conjunto de los trabajadores, formación de personas claves como mediadores o minimizando los factores de riesgo existentes en los puestos de trabajo. A nivel asistencial, debemos recordar que el Centro de Atención Integral al Drogo dependiente (CAID) es el lugar de CC.OO. en el que se atienden los casos específicos de personas que ya han generado una adicción. En el CAID se evalúa la situación concreta, se deriva al tratamiento que sea más oportuno y se apoya en la reinserción.

## EL ASESOR RESPONDE



La barquilla o plataforma que hay que acoplar a la carretilla para desempeñar la función de elevación de personas, deberá ser compatible con la carretilla y disponer de los órganos de accionamiento y dispositivos adecuados para gobernar desde ella los desplazamientos.

Soy delegado de prevención de una empresa dedicada a la logística donde el uso de carretillas elevadoras para la carga y descarga del material almacenado es una tarea diaria. Por otro lado, en ocasiones puntuales los trabajadores tienen que acceder a las partes altas de las estanterías, y para ello la empresa dispone de una cesta de fabricación "casera" que se acopla a las carretillas elevadoras. Los representantes de los trabajadores en el seno del Comité de Seguridad y Salud hemos planteado que este procedimiento de trabajo no lo consideramos legal, sin embargo no disponemos de ningún argumento para que la empresa ponga otro tipo de medios, ya que alega que sólo se hace en situaciones excepcionales. ¿Existe alguna referencia legislativa al respecto?

El planteamiento hecho por vuestra parte como representantes de los trabajadores es del todo veraz, ya que el uso de una cesta de fabricación "casera", aunque sea en ocasiones puntuales, no entra en modo alguno dentro de la legalidad. Esto se corrobora a través de un Criterio Técnico de la Dirección General de la Inspección de Trabajo (DGIT) en relación a "La elevación de personas con equipos diseñados para la elevación de cargas sobre las barquillas o plataformas asociadas a dichos equipos" donde viene a decir lo siguiente:

1º La utilización de cualquier equipo de trabajo y, en particular, de los equipos de elevación de cargas, tales como carretillas elevadoras, grúas móviles autopropulsadas, grúas torre, etc. está regulada por el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

El Anexo II del citado R.D. establece las disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo y concretamente en su punto 1 b) del apartado 3 se establece el principio fundamen-

tal de que para la elevación de personas sólo están autorizados equipos de trabajo específicamente diseñados para tal fin.

Por lo tanto, un equipo diseñado para la elevación de cargas no se puede utilizar para elevación de personas.

2º En el mismo punto del citado Real Decreto se establecen las condiciones que se deben cumplir cuando, excepcionalmente, se tengan que utilizar para la elevación de personas equipos de trabajo no previstos para ello, siendo la Autoridad Laboral competente quien tiene la facultad de definir y/o autorizar o no dicho uso excepcional. En ningún caso el fabricante está autorizado para ello. Por ello en opinión de la DGIT no pueden considerarse como excepcionales operaciones rutinarias, repetitivas o previsibles, tales como:

- Reparación de alumbrado público.
- Acceso a los puntos/zonas de almacenamiento de una empresa por los trabajadores.
- Montaje o desmontaje en altura
- Otros trabajos de altura, incluso de tipo ocasional, para limpieza, mantenimiento etc.

Sin embargo, siempre a criterio de la DGIT, podrían considerarse situaciones excepciones y, por lo tanto, no rutinarias, ni repetitivas, aquellas en las que sea técnicamente imposible utilizar equipos para la elevación de personas, o en las que los riesgos derivados del entorno en el que se realiza el trabajo o de la necesidad de utilizar medidas auxiliares, son mayores que los que se derivarían de la utilización de las máquinas adecuadas para elevar personas. Asimismo serían situaciones excepcionales las de emergencia, por ejemplo, para la evacuación de personas.

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es  
www.foremcyl.es



## PUBLICACIONES

Catálogo de experiencias  
sindicales de sustitución.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO. (ISTAS) ha publicado recientemente un catálogo de experiencias sindicales de sustitución de sustancias peligrosas por otras que no lo son o que lo son pero en menor medida.

El catálogo recoge 15 experiencias tal y como las han vivido sus protagonistas, los delegados de prevención, pertenecientes a diferentes comunidades autónomas y de diversas ramas de producción, que van desde el sector del automóvil y el plástico, a empresas de madera, artes gráficas o de calzado, etc.

La normativa establece la sustitución de productos químicos por otros menos peligrosos como la medida preventiva de preferencia para reducir el riesgo químico en las empresas, sin embargo la sustitución no es una práctica extendida en las empresas, ni recomendada, en general, por los servicios de prevención. Con este catálogo se pretende ofrecer una pequeña muestra de cómo a través de la actuación de los trabajadores y de sus representantes se puede impulsar la eliminación o sustitución de sustancias peligrosas.

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”

## Bonus sí, pero con codecesión

Recientemente se ha publicado un Real Decreto (R.D. 404/2010 de 31 de marzo) con carácter de urgencia y aprobado por el Consejo de Ministros, que pone en marcha el proceso de certificación del llamado BONUS con el que se pretende premiar con una rebaja de las cuotas de contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) a las empresas que logren reducir la siniestralidad laboral.

Aunque desde CC.OO. esta medida se ha acogido de buen grado, puesto que responde a uno de los objetivos de la Estrategia Española en Seguridad y Salud 2007-2012, sin embargo para el sindicato este Real Decreto presenta luces y sombras que podrían haberse subsanado mediante la apertura de un proceso de alegaciones de los agentes sociales, ya que ha sido aprobado sin esperar nuestras aportaciones finales. Concretamente desde CC.OO. se ha echado en falta el desarrollo completo del artículo 108 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación a:

- 1º. Establecimiento de primas adicionales para las empresas con riesgos de enfermedades profesionales, todo ello vinculado a políticas activas que hagan emerger las enfermedades profesionales.
- 2º. Aumento de cuotas a las empresas que incumplan la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y que no logren reducir la siniestralidad laboral.

Sin embargo, y a pesar de estas dos ausencias, desde el sindicato se valora como muy positivo uno de los apartados que se recogen en el citado Real Decreto, donde se establece como **requisito imprescindible** que en aquellas empresas en la que exista representación de los trabajadores, sean éstos los que den la conformidad de que realmente el empleador ha invertido eficazmente en prevención. Esta medida se considera un paso adelante en la codecesión y servirá para que las empresas cumplan los requisitos imprescindibles para alcanzar el Bonus de una manera legal y no entren a manipular o interpretar los datos de forma interesada.



*Es importante que los representantes de los trabajadores conozcan que uno de los requisitos imprescindibles para la solicitud del bonus por parte de las empresas, es que el empresario haya contado de antemano con su total conformidad de que realmente la empresa ha invertido eficazmente en prevención.*

## NOTICIAS BREVES

- ☞ Según afirmaciones del Secretario de Salud Laboral de CC.OO. en Castilla y León, Mariano Sanz, desde el sindicato se constata que como consecuencia de la crisis y la presión que sufren los trabajadores, están viéndose aumentados los casos de estrés y ansiedad por parte de los trabajadores.
- ☞ El secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granada, ha anunciado que el próximo semestre entrará en vigor la nueva comunicación de enfermedades y accidentes ligados al trabajo. Esta novedad introducida en el sistema de comunicación de enfermedades profesionales (CEPROSS) consistirá en que se contemplará el registro de aquellas enfermedades que no están en la actualidad en el cuadro de Enfermedades Profesionales, pero que sin embargo sí están directamente conectadas con la actividad laboral y cuya causa es el ejercicio de la misma, teniendo por tanto el mismo grado de protección que el Accidente de Trabajo.

☞ Un centenar de delegados de prevención de CC.OO. se concentraron la semana pasada ante la empresa CYMCA de Valladolid, en señal de duelo por la muerte en accidente de trabajo de un trabajador de esta compañía, ocurrido el pasado 5 de mayo en la factoría de Michelin. Desde el sindicato se ha demandado a las autoridades laborales y judiciales que se esclarezcan los hechos que han causado la muerte del trabajador y se depuren responsabilidades.

☞ CC.OO. de Castilla y León ha sido la única organización sindical que se ha opuesto a la firma de la solicitud de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales presentada por la Junta de Castilla y León. La justificación de esta negativa se basa en que, como empleadora, la Junta está incumpliendo varios aspectos en materia de prevención de riesgos laborales y que por lo tanto no es lógico que se acoja al "BONUS".

☞ El Fiscal ha pedido una pena de 18 meses de prisión para el representante de una empresa de Palencia como presunto responsable de delito contra la seguridad en el trabajo, unido al de homicidio imprudente, después de que muriera un trabajador atrapado por un remolque, al constarse la omisión de medidas de seguridad y que el remolque se encontraba en malas condiciones para el ejercicio laboral.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

- **Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales. (BOE 24/04/10)**

La norma establece una serie de disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición a las radiaciones ópticas artificiales durante su trabajo; regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, de manera que los riesgos derivados de la exposición a radiaciones ópticas artificiales se eliminen en su origen o se reduzcan al nivel más bajo posible dentro de los límites establecidos.

- **El Juzgado de lo Social número 1 de Lérida ratifica como accidente laboral un caso de mobbing (acoso laboral) a una funcionaria.**

La sentencia del Juzgado de lo Social deja claro en los fundamentos de hecho que el artículo 115.1 Ley General de la Seguridad Social establece que "se entiende como accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. El mismo precepto establece en su apartado 2, letra e), que también tendrán la consideración de accidente de trabajo las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo".

En este caso queda probado en las sentencias del Juzgado de lo Penal 2 de Lérida y de la Audiencia que los hechos padecidos por la funcionaria son constitutivos de acoso laboral y consecuencia de ellos provocaron a la víctima "baja médica por cuadro clínico ansioso depresivo", todo ello justificado por varios informes de la inspección de trabajo e informes médicos. De este modo, se ratifica la contingencia como accidente de trabajo y se condena a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a hacerse cargo de la incapacidad temporal padecida por la trabajadora.