

15 DE NOVIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL SIN ALCOHOL

En cualquier celebración que se precie, ya sea un banquete, una comida familiar o simplemente una reunión con los amigos, casi nunca suelen faltar el "vinito", una caña... y si la cosa se lía un poco, pues lo que surge. Es un hecho que el alcohol está profundamente arraigado a la cultura española, y es esta gran aceptación social, lo que hace que no exista cierta actitud de riesgo ante su consumo. Sin embargo, no debemos olvidar que es una droga más, que puede llegar a generar graves riesgos para el organismo si su consumo no es moderado, existiendo mayor riesgo en los menores de 21 años, puesto que hasta esa edad el sistema nervioso está aún en formación. Los efectos que produce el alcohol son múltiples, y pese a lo que pueda llegar a parecer, también se dan con tasas de ingestión muy bajas. Por ejemplo, si nos centramos en la conducción,

con una tasa de alcoholemia de 0,15 g/l en sangre, disminuyen los reflejos, se dificulta la conducción en línea recta y hay una falsa apreciación de la distancia. Con una tasa de alcoholemia de 0,3 g/l en sangre, se presentaría perturbación de movimientos, subestimación de la velocidad y disminución de la agudeza mental. Con 0,5 g/l se disminuye la capacidad de reacción, se acentúa la disminución de los reflejos, disminuye la percepción de riesgo y comienza la agresión al volante. El límite de alcoholemia permitido actualmente para conducir se sitúa en 0,5 g/l en sangre, (0,25 mg/l en aire espirado) y para conductores profesionales y noveles en 0,3 g/l en sangre (0,15mg/l en aire espirado), sin embargo como se puede comprobar, a tasas inferiores sus efectos ya se notan.

En la población trabajadora, al igual que la tónica general, tal y como se puede extraer de las conclusiones obtenidas en la encuesta realizada en 2007/2008 por el Observatorio Español sobre Drogas sobre sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, el alcohol es la sustancia más consumida. En este sentido destacar que habría un 12.2 % de hombres que consumen más de 30 centímetros cúbicos (cc) al día (lo que equivaldría a más de un botellín), y un 4.9% de mujeres que consumen más de 20 cc al día, por otra parte si nos referimos al consumo de alto riesgo (mayor de 50cc/día hombres y mayor de 30 cc/día mujeres), los

porcentajes son del 5% y 2.3% respectivamente.

Si profundizamos más en la citada encuesta podemos encontrar que:

- Los patrones de mayor consumo diario de alcohol aparecen ligados al sector primario, trabajos afines a la construcción y en jornadas de noche, por otro lado y atendiendo a la jornada de trabajo, los hombres con jornada reducida/media jornada tienen mayor consumo de alcohol de alto riesgo. En las mujeres sin embargo este tipo de consumo se concentra en jornada continua de tarde y jornada continua/rotatoria noche.

- Si tenemos en cuenta las condiciones de trabajo, los hombres que dicen ejecutar tareas peligrosas o en condiciones penosas (calor, frío, malos olores, posturas incómodas, etc.) son también los que declaran consumir más alcohol, especialmente los bebedores de alto riesgo o los consumidores de alcohol diario. Las mujeres muestran un patrón similar.

- En relación con los riesgos psicosociales se aprecia un patrón muy consistente en los hombres, siendo el consumo de alcohol siempre más elevado entre los trabajadores que declaran estar expuestos a dichos riesgos.

En definitiva, todos estos datos reflejan que existen ciertos factores de riesgo específicos en el ámbito laboral, además de otros de índole personal o contextual, que debemos tener en cuenta a la hora de realizar una adecuada prevención de riesgos laborales.

Es más que evidente que antes y durante la jornada laboral, no se debe consumir alcohol por la merma de capacidades que ello supone. Sin embargo cuando existe un consumo de alcohol en otros contextos, existen algunos trucos para beber menos, como:

- No tomar bebidas alcohólicas para calmar la sed.

- Sustituir las bebidas de más grados por otras que

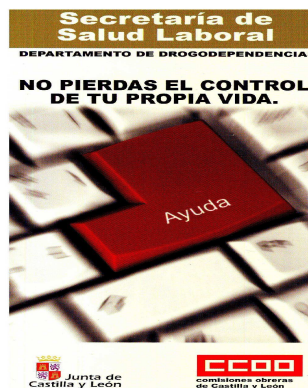
tengan menos graduación.

- Beber despacio, a pequeños sorbos.
- Dejar el vaso en la mesa entre trago y trago.
- Intercalar el consumo de alcohol con bebidas sin alcohol.
- Tomar cantidades menores (pasar de la caña al corto de cerveza, o de la copa al chupito).
- En las comidas, poner agua en la mesa.
- No beber con el estómago vacío.
- No concentrar en un día o fin de semana lo que se bebería en una semana.
- Evitar beber cuando se esté solo, triste y/o nervioso.

Sin embargo, una vez que se ha desarrollado un problema de dependencia al alcohol, es necesaria la ayuda profesionalizada. Existen diversos recursos en nuestro territorio, que son gratuitos y que van desde un tratamiento ambulatorio en Salud Mental del SACYL, en el CAD (Centro de Atención al Drogodependiente) o en las asociaciones de alcohólicos rehabilitados; hasta un ingreso en una comunidad terapéutica de alcoholismo para realizar un tratamiento más intensivo.

No obstante también se puede contar con el Centro de Atención Integral de Drogodependencias (CAID) de CCOO Castilla y León, el cual se encuentra dentro de esta red de asistencia al drogodependiente de la Junta de Castilla y León, y que es un servicio de mediación, orientación, asesoramiento y motivación en el ámbito laboral respecto a cualquier problemática de alcohol y otras drogas. Desde el Centro de Atención Integral de Drogodependencias derivamos al resto de recursos cuando existe necesidad de realizar un tratamiento por alcoholismo.

Para poder intervenir en los problemas de alcohol generados en los diversos centros de trabajo, es fundamental la colaboración de los sindicatos de rama, los delegados y delegadas, los compañeros/as, familiares, etc. Ya que disminuir la problemática generada por el alcohol es una responsabilidad compartida, en la que debería guiarnos un solo objetivo: Mejorar la salud de los trabajadores/as



Díptico informativo de la Secretaría de Salud Laboral.

LA ASESORÍA RESPONDE

Se ha detectado un caso en mi empresa de un compañero que es posible que tenga un problema con el alcohol. ¿Qué puedo hacer yo como delegado de prevención?

En primer lugar, lo adecuado sería ponerse en contacto directamente con el Departamento Drogodependencias de CC.OO., que depende de la Secretaría de Salud Laboral. Este servicio cuenta con un amplio equipo que ofrece asesoramiento sobre estas cuestiones.

Hay que tener en cuenta que es posible que estemos ante un consumo de riesgo y no ante un consumo problemático y/o dependiente. Para averiguarlo, es necesario recabar cierta información que nos dé una idea de cómo está la situación: absentismo no justificado, rendimiento anormalmente bajo, cambios bruscos en el estado de ánimo... Pero debemos tener en cuenta que estos sucesos son indicadores y no determinantes, por lo que estos hechos pueden tener su origen en otras cuestiones.

Si finalmente se constata la realidad del problema, será preciso realizar un acercamiento al compañero. Escasas son las empresas que cuentan con programas preventivo-asistenciales en materia de drogodependencias. Por esta razón, la persona

más adecuada para intervenir y velar por los derechos del afectado, eres tú como delegado. En este momento, habrá de establecerse un contacto que permita motivar y hacer ver a la persona que tiene un problema de salud y que es necesario que le traten profesionales especializados.

A la par, hay que evitar que se produzcan sanciones, despidos o que se fuerce al compañero a optar por una excedencia. Por encima de todo estamos hablando de una enfermedad, por lo que nos negaremos y haremos la presión necesaria para impedir estas actuaciones.

También debemos valorar si entraña riesgo la permanencia del compañero en su puesto, por la actividad que desempeña. Ante este hecho se puede solicitar un cambio de puesto temporal, o una incapacidad temporal por enfermedad común al médico de atención primaria.

Este transcurso de actuaciones, hasta que la persona ve la necesidad de pedir ayuda y accede a acudir a un servicio especializado como es el Departamento de Drogodependencias de CC.OO., es muy largo y difícil. Para ello puedes contar con el apoyo del sindicato y de los técnicos que te puedan asesorar en esta ardua pero gratificante labor de ayuda a un compañero o compañera.



Para más información sobre este tipo de cuestiones ponte en contacto a través de: caidcy@cleon.ccoo.es

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

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



PUBLICACIONES



“POR EXPERIENCIA”

Ya ha salido publicado el número 58 de la revista de salud laboral para delegados y delegadas de CC.OO. que edita de manera cuatrimestral ISTAS: www.porexperiencia.com

Esta edición incluye dos artículos sobre “Condiciones de trabajo”, uno de ellos habla sobre las penosas condiciones de los trabajadores del sector forestal y el otro versa sobre el trabajo con los pesticidas.

La sección de “Opinión” se centra en las precarias condiciones de trabajo de los jóvenes y de cómo afectan a su salud.

El grueso de la revista se muestra en un dossier que se ha dedicado de lleno a visualizar los graves efectos del desempleo sobre la salud.

Por otro lado, el apartado de “Acción Sindical” recoge dos artículos, uno de ellos aborda las pésimas condiciones de un residencia de ancianos y el camino que tuvieron que recorrer las y los delegados para mejorarlas y el otro se centra en el ERGOPAR, ergonomía participativa.

Por último el apartado del “Debate” se centra en el nuevo enfoque en la prevención de las enfermedades laborales.

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“AMIANTO: También te puede tocar a ti”

Los pasados días 12 y 13 de octubre ha tenido lugar en París un encuentro que ha congregado a más de 300 representantes de asociaciones de víctimas y afectados por el amianto, científicos, políticos y activistas de unos 20 países de cinco continentes.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), que no es dada a alarmismos precisamente, viene diciendo con rotundidad lo que sigue: “En el mundo hay unos 125 millones de personas expuestas al asbesto en el lugar de trabajo (...) y la exposición laboral causa más de 107.000 muertes anuales por cáncer de pulmón relacionado con el asbesto, mesotelioma y asbestosis”. Si a esto añadimos la exposición fuera del lugar de trabajo y consideramos que un 30% de muertes del amianto son domésticas o ambientales, se puede decir que cada año unas 150.000 personas van a morir a causa de esta industria, y así por más de 30 años. Repartidas por todo el mundo.

Aunque el amianto está ya formalmente prohibido en 54 países, aún se siguen extrayendo de las minas del mundo más de dos millones de toneladas anuales que se dirigen principalmente a China, India, Rusia, Brasil y Kazajistán. Es la mitad aproximadamente de lo que se extraía en las épocas más productivas.

El encuentro que ha tenido lugar, ha servido para que los representantes de cada uno de los países que han asistido hayan podido explicar su situación y sus reivindicaciones. Concretamente en el caso de España, por parte de CCOO se ha solicitado la ampliación de los requerimientos en el seguimiento riguroso del Programa de Vigilancia a los trabajadores expuestos al amianto. Por su parte, Juan Carlos Paul, en representación de la federación de las asociaciones de víctimas (ocho en total federadas y unos 6.000 socios) insistió en la necesidad de un Fondo de compensación nacional, como ya existe en Francia, que permita atender a las víctimas sin que tengan que recurrir a los tribunales, pues bastante drama soportan con su situación de afectados.

El encuentro culminó con una manifestación de más de 3.000 personas venidas de muchas partes y que han expresado su indignación y cólera por el escenario descrito.



Este encuentro, junto a otros anteriores de años pasados en Turín y Bélgica, es el principio de una Internacional de las Víctimas y Afectados por el Amianto.

NOTICIAS BREVES

El próximo 26 de noviembre tendrá lugar en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico de Madrid el Encuentro Anual de Asesoras y Asesores de Salud Laboral de CCOO. Un encuentro que ya está consolidado como un espacio de referencia para todos aquellos y aquellas que forman parte de la Red de Asesoramiento Técnico-Sindical de CCOO a nivel nacional.

Un grupo de centros de investigación de Escocia e Inglaterra ha hecho el mayor estudio sobre concentración –dentro de vehículos– de las partículas que expele el tabaco quemado durante viajes reales. Sus resultados indican que esos niveles exceden hasta llegar a triple de los límites establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En la próxima semanas y enmarcado en la campaña sobre www.todosobrelasbajaslaborales.com, con la que cuenta la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León, un autobús itinerante recorrerá las principales ciudades y capitales de provincia de Castilla y León. Os iremos informando.

Un estudio elaborado por el Instituto Riojano de Salud Laboral revela que el 73% de las evaluaciones de riesgos contemplan como factor de riesgo psicosocial la organización del tiempo de trabajo. Factores como la monotonía, las tareas sin sentido, la carga de trabajo excesiva o insuficiente, los horarios muy largos o impredecibles, la falta de comunicación y la nocturnidad, pueden ser causa de riesgos psicosociales, por lo que es importante actuar en estos ámbitos.

Según los datos de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT) las empresas que vacunan a sus empleados reducen en un 92% las incapacidades temporales por gripe.

Según se desprende del informe de accidentes de trabajo elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a partir de la encuesta de condiciones de trabajo de 2011, los trabajadores más jóvenes (entre 16 y 24 años) tienen el doble de accidentes que los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 49 años. Esta relación se ha demostrado estable durante años sucesivos y distintas situaciones económicas, lo que constata la necesidad de visualizar en qué condiciones vienen trabajando los jóvenes antes y durante la actual situación de crisis.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

■ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 11 de Sevilla por la que se reconoce como accidente de trabajo un ictus por estrés aunque se esté de descanso.

El trabajador ejercía como “comercial de marketing” en una consultora y estaba sometido a mucha presión. Como consecuencia del ictus que sufrió el lunes por la mañana, antes de ir acudir a su trabajo, al trabajador le fue prescrita una incapacidad temporal por contingencias comunes y una vez agotado el plazo máximo de los 18 de meses de baja, y a pesar de que quedaba probado que las dolencias que padecía le limitaban para toda actividad productiva, la incapacidad permanente le fue denegada por no haber cotizado el tiempo suficiente.

Por esta razón el trabajador reclamó el origen de dicha dolencia como accidente de trabajo, ya que si era considerada contingencia profesional no se necesitaría ningún periodo mínimo de cotización.

Por suerte el juez considera como “hechos probados” que en los días previos al derrame cerebral el comercial se encontraba “estresado, con mareos, lo que le llevó a tener que irse el viernes a la salida del trabajo, debido a los mareos que padecía, a descansar”, resultando evidente para el juez que “no estamos ante una situación relajada, de fin de semana de descanso, desvinculada del trabajo, como mantiene la doctora que elaboró el informe pericial presentado por la mutua a la que demandó el trabajador, y que consideraba que “la única causa del ictus fue las anomalías congénitas que padecía el trabajador”. Una versión que desmontó otro experto en la materia, quien aseguró que “el estrés laboral ha podido ser determinante en el episodio”.

La sentencia es muy contundente al considerar que el ictus que sufrió el trabajador es “un accidente laboral”, puesto que “la causa eficiente o necesaria del resultado final fue el estrés padecido los días antes del suceso”. Recalca en este sentido que “el ictus se produce precisamente en la mañana del lunes, es decir, justo antes de la vuelta al trabajo”. De hecho como se demuestra de la declaración de su jefe de la consultora quien, a la vista de que llegaba tarde a trabajar, decide llamarle y al comprobar que balbucea al teléfono, llama al 061 para que atendieran a su subordinado.

En base a todo esto se le ha reconocido la incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, como consecuencia del estrés que acumulaba y la sobrecarga de trabajo que padecía.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boiccoot@cleon.ccoo.es