

Estrategias de acercamiento en drogodependencias



EDICIÓN 2016



Financiado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

CCOO

secretaría confederal de salud laboral



Estrategias de acercamiento en drogodependencias



secretaría confederal de salud laboral



secretaría confederal de salud laboral

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Secretaría Confederal de Salud Laboral Departamento de Drogodependencia
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid
www.ccoo.es

Equipo: Ana María García Albacar. Ricardo Chacón Barcaiztegui. José Luis Martínez López.
Jesús Moreno Mérida. José Rodríguez Valdés. Beatriz Santos. María Torvisco Pulido.
Inés Vega González.

1ª Edición: 2001
2ª Edición: 2010
3ª Edición: 2016

Diseño y producción: IO, Sistemas de comunicación. www.io-siscom.com

Financiado por:

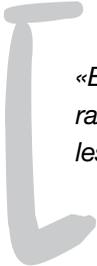


Depósito Legal: GU-325/2010



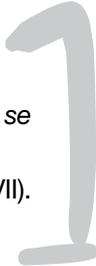
Índice

Presentación	5
Introducción	7
Intervención Sindical	9
La prevención del uso inadecuado de alcohol y drogas en la empresa. Nuestro trabajo sindical en el acercamiento. Hacia la salida colectiva Hasta dónde podemos llegar.	
Cómo acercarse a un/a trabajador/a con problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas	21
¿Cuándo hay problemas y cuándo es necesario intervenir? ¿Cómo saber si un compañero o compañera puede tener problemas? ¿Cómo actuar? Tomando decisiones	
Recursos	35
Direcciones	39
Bibliografía	45



«Es más fácil que alguien se persuada por las razones que ha descubierto por sí mismo que por aquellas que se les han ocurrido a otros»

(Pensamiento de Pascal - Siglo XVII).



Presentación

La primera edición de este material -“Paso a paso”- la hicimos en el 2001. En ese momento tenía como objetivo cubrir las necesidades de nuestros delegados y delegadas cuando intentaban resolver casos concretos con trabajadores que padecían los efectos del consumo inadecuado de alcohol y drogas.

La mayor dificultad era intervenir sindicalmente, lo antes posible, con carácter preventivo y conseguir que, el trabajador o trabajadora afectada, reconociera que tenía un problema de salud, que las consecuencias de este problema afectaban a la calidad en las relaciones con sus compañeros y a la calidad en el desarrollo de su trabajo.

Era necesario también transmitir que nuestro sindicato tiene una estrategia sindical para ayudar a resolver este problema, tanto en su vertiente colectiva como en su vertiente personal. También había que trabajar -frente a la falsa creencia de que estas cosas no tienen solución- como mediador tanto para buscarle un dispositivo en la red pública que atendiera su problema como a negociar posibles acuerdos necesarios para no perder el puesto de trabajo.

Esta es la tercera reedición y aunque el objetivo inicial sigue siendo el mismo el resultado de nuestro trabajo y la reflexión sobre el nos confirma que: no hay otro camino que el de la prevención, que la drogodependencia es una enfermedad, que en esa enfermedad existen factores de riesgo contextuales y personales, y que el trabajo más difícil en las empresas es acordar los factores de protección que tienen que ver con las condiciones de trabajo que están presentes en los consumos más altos.

Tenemos a nuestro favor, pues confirma lo que siempre hemos defendido, los datos objetivos que nos aporta la última encuesta del Observatorio Español de las Drogas y las Toxicomanías¹ en cuanto a las condiciones de trabajo que están presentes donde se dan los mayores consumos, así como la falta de información a los trabajadores y los sectores más vulnerables, todo esto nos ayudará a perfilar de manera más eficaz las medidas preventivas.

La intervención sindical a la hora de acercarnos a un compañero o compañera que sabemos que tiene problemas con el consumo inadecuado de alcohol y otras drogas requiere manejar habilidades de comunicación, acercamiento y motivación que conviene conocerlas, este material os servirá para conocerlas y manejarlas y también cómo desde ese trabajo concreto con un compañero se pueden abrir vías de acuerdos preventivos más generales para toda la empresa.

Pedro J. Linares
Secretario Confederal de Salud Laboral

¹ Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Observatorio Español de las Drogas y las Toxicomanías.



Introducción

En nuestra sociedad la promoción y desarrollo de la salud es un derecho reconocido en nuestra Constitución y tradicionalmente defendido por las organizaciones sindicales, adquiriendo una presencia creciente en las plataformas de negociación. La responsabilidad de los agentes sociales, organizaciones sindicales y empresariales, es planificar los aspectos que intervienen en la calidad de vida de los trabajadores, enmarcando esta labor en una política de defensa y promoción de la salud.

La drogodependencia es un problema de salud que se explica por la combinación de factores de riesgo contextuales (condiciones de trabajo) y personales (toma de decisiones y hábitos). Teniendo en cuenta esto es necesario organizar la prevención de este problema partiendo del daño en origen para ello será necesario evaluar las condiciones de trabajo que están presentes donde se dan los mayores consumos² y también desarrollar actividades de información y formación para ajustar la percepción del riesgo y que este ajuste actúe como factor de protección a la hora de tomar la decisión de consumir.

La actual Estrategia Nacional sobre drogas 2009-2016 incorpora, como novedad, en su texto la necesidad de que la prevención de los consumos en el ámbito laboral se contemple incardinada como parte del desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el terreno de la asistencia a los trabajadores afectados de drogodependencia la Estrategia fija la necesidad de coordinación entre los servicios de prevención y los servicios socio- sanitarios. En este sentido conviene recordar que nosotros somos los principales interesados en que los trabajadores no tengan pérdida de salud en sus trabajos y que estos se lleven a cabo con total seguridad, defendiendo que hay suficientes posibilidades bajo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para trabajar sindicalmente en la protección de la salud y en la seguridad.

Condiciones desfavorables para la realización de tareas, trabajos peligrosos, turnos, desarraigo, movilidad geográfica, así como situaciones que se derivan de esas condiciones tales como estrés, frustración, falta de estímulo, inseguridad en el empleo, etc., actúan a veces como desencadenantes y siempre como moduladoras del consumo problemático.

² Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Observatorio Español de las Drogas y las Toxicomanías.

El medio laboral se considera idóneo para intervenir ante los problemas derivados del abuso o dependencia del alcohol y otras drogas. La concentración de personas en intervalos horarios concretos, la presencia de agentes especializados en el abordaje de los problemas de salud individual y colectiva, como son los Servicios de Prevención y los/as Delegados/as de Prevención -regulados normativamente por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/95, de 8 de noviembre)-, abre un importante frente de trabajo sindical con relación a la salud y calidad de vida de los/as trabajadores/as.



1. Intervención sindical

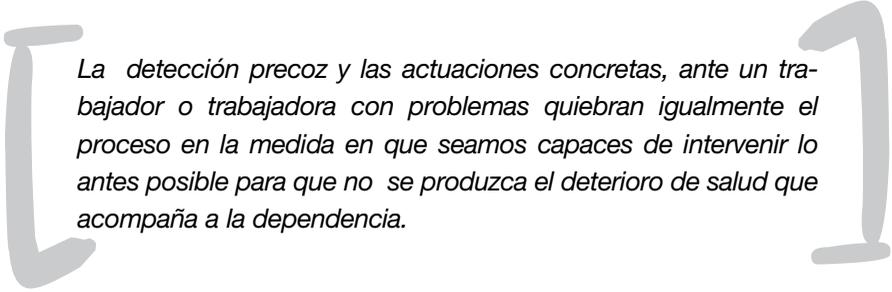
1.1. La prevención del uso inadecuado de alcohol y otras drogas en la empresa

La drogodependencia no es un suceso repentino, es un proceso que pasa por el uso y el abuso hasta que se instaura el uso dependiente (drogodependencia). En este proceso, la interrelación de los factores personales junto con los contextuales (sociales y laborales) y las características de las sustancias van a determinar la dimensión del problema.

La drogodependencia afecta seriamente a la salud individual de las personas, produce desestructuración social, genera fenómenos de exclusión y advierte sobre los contextos en los que se produce o mantiene. Los problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y otras drogas no se diferencian respecto a otros que afectan a la salud, por eso es importante normalizarlos dentro de la actividad sindical que realizamos en el marco de la Salud Laboral.

Es necesario por tanto, aproximarnos al problema del uso inadecuado de alcohol y otras drogas con una mirada global capaz de intervenir sobre las causas y consecuencias aplicando una política preventiva, y compaginarlas con la defensa de los derechos que asisten a la persona afectada tanto de tratamiento como de normalización social y laboral.

Los programas preventivos se dirigen a quebrar este proceso y evitar el deterioro de salud aplicando medidas preventivas en relación a los factores de riesgo laborales (condiciones de trabajo) y a los factores personales (creencias que justifican el uso de sustancias).



La detección precoz y las actuaciones concretas, ante un trabajador o trabajadora con problemas quiebran igualmente el proceso en la medida en que seamos capaces de intervenir lo antes posible para que no se produzca el deterioro de salud que acompaña a la dependencia.

La empresa es un entorno con naturaleza propia, es decir, con unas condiciones concretas que la definen. En este sentido es necesario observar cuáles de sus condiciones actúan como factores de riesgo en el mantenimiento de un consumo inadecuado. De igual manera es un entorno con capacidad para aplicar factores de protección que colaboren en la adquisición de hábitos saludables.

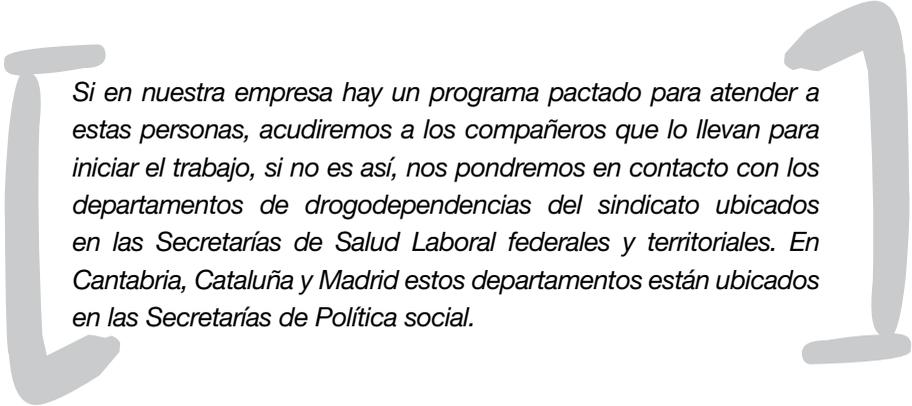
Las personas configuramos nuestros horarios, nuestro ocio, nuestras relaciones con los demás en función de la naturaleza y del tiempo de nuestro trabajo. Las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, el propio desarrollo de la tarea, todo esto define la naturaleza de una empresa y cualquier problema que tenga una persona tendrá relación tanto con esa naturaleza como con el estilo de vida que ella tiene.

Nos interesa especialmente incluir dentro de la evaluación de riesgos, los factores que guardan relación con los consumos inadecuados para poder plantear cambios e incluir factores de protección.

Habrà que tener especial atención y cuidado con el “uso inapropiado” de alcohol y otras drogas. Este tipo de uso no tiene que tener característica de abuso, simplemente es uso en relación a puestos de trabajo con riesgo a terceros o al mismo trabajador que realiza el consumo. Estos puestos requerirán medidas específicas, tanto preventivas como de control, para evitar que se produzca daño inminente.

1.2. Nuestro trabajo sindical en el acercamiento a un compañero o compañera con problemas de uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas

Nuestra acción sindical en el acercamiento a un trabajador o trabajadora con problemas de consumo inadecuado es un trabajo de detección precoz para evitar la evolución del problema, con un gran trabajo de motivación para que la persona afectada tome conciencia del consumo problemático e inicie un tratamiento. Es por tanto una intervención preventiva con el objetivo de impedir que el deterioro avance.



Si en nuestra empresa hay un programa pactado para atender a estas personas, acudiremos a los compañeros que lo llevan para iniciar el trabajo, si no es así, nos pondremos en contacto con los departamentos de drogodependencias del sindicato ubicados en las Secretarías de Salud Laboral federales y territoriales. En Cantabria, Cataluña y Madrid estos departamentos están ubicados en las Secretarías de Política social.

Cuando nos encontremos con un compañero o compañera que tiene problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas tendremos en cuenta que es muy habitual una falta de aceptación del problema, o si se acepta cree que no tiene fácil solución. Para esto es fundamental que la persona sepa que las soluciones las puede ir tomando él mismo, con nuestro apoyo, y que sus derechos van a estar protegidos en ese proceso que iniciaremos juntos.

En un primer momento nuestro trabajo se va a centrar en “conseguir” que la persona afectada acepte su problema y sepa que existen soluciones.

Después tomaremos decisiones respecto a qué cosas se pueden hacer.

- Acudir a un tratamiento compatible con su trabajo que no implique modificación de su situación laboral.
- Iniciar un tratamiento que no siendo compatible con la actividad laboral se realizará en incapacidad transitoria.
- Iniciar un tratamiento que no implique ausencia del puesto de trabajo pero sí modificación del horario. Hemos de acordar: flexibilidad horaria y ajustes o cambios en su trabajo.
- Puede compaginar el trabajo con su tratamiento pero en otro puesto, por motivos de seguridad, temporalmente (cuando toma alguna medicación por ejemplo)

Las decisiones relacionadas con el tratamiento necesario las tomará el trabajador o trabajadora con la ayuda de nuestras compañeras y compañeros que trabajan en los diferentes departamentos de drogodependencias del sindicato. Conjuntamente con estos compañeros se tomaran decisiones terapéuticas y sindicales tales como:

- cambio de puesto
- expedientes disciplinarios
- acompañamiento al medico de cabecera



- negociación de flexibilidad en el horario
- garantía de la confidencialidad.
- etc...

Siempre que sea posible, tenemos que plantear compaginar la actividad laboral con la asistencia a un tratamiento, ya que así se fortalece más la motivación al cambio y se reducen las posibilidades de recaída. No olvidaremos que el trabajo es un factor de normalización y de integración.

Algunas veces la empresa propone que la persona afectada solicite una excedencia voluntaria hasta que acabe el tratamiento, esto no es aceptable pues la experiencia ha demostrado que no se recupera el puesto de trabajo.



La drogodependencia es un proceso en el que intervienen:

- Persona - sustancia - entorno.

El/la Delegado/a en este problema actúa como:

- Garante de derechos.
- Conocedor de recursos.
- Motivador y facilitador del cambio.
- Mediador en los conflictos.



Cuando un trabajador tiene problemas encontraremos:

- Que no los acepta.
- Que si los acepta no cree que tengan solución fácil.

Ante esto tendremos que:

- Facilitarle la aceptación de su problema.
- Hacerle ver que el problema tiene solución.
- Tenemos recursos y aplicamos soluciones.
- Contará con nuestro apoyo en las decisiones que vaya tomando.
- Sus derechos estarán protegidos.
- Estará plenamente informado de nuestra actuación y que cualquier decisión que se tome tendrá que contar previamente con su consentimiento.

Si en nuestra empresa hay un plan pactado, nos dirigiremos a los compañeros que lo llevan.

En el caso en el que el trabajador o trabajadora afectado o afectada quiera comenzar un tratamiento:

Si no tiene que abandonar el puesto de trabajo:

- Conseguir las condiciones para que pueda asistir, sin problema, al mismo -flexibilidad horaria -.
- Tener en cuenta el factor integrador y estabilizador del trabajo

Si tiene que abandonar el puesto de trabajo:

- Mantener la relación contractual.
- Que sea mediante I.T.
- No aceptar excedencia voluntaria.

1.3. Hacia la salida colectiva

La situación del trabajador lleva su curso con total discreción y confidencialidad, con él se va marcando el ritmo de solución para que éste pueda ser exitoso. Esto no nos puede hacer perder la visión global en la idea de plantear, sin ninguna relación con el caso individual, una intervención en salud dentro de la empresa que incorpore la prevención del consumo inadecuado de alcohol y otras drogas.

Nuestro trabajo, cuando no exista un programa pactado en nuestra empresa, tendrá dos vertientes que habrá que procurar no mezclar. Posteriormente si se pacta un plan, toda la actividad relacionada con el acercamiento y el tratamiento estará incorporada al mismo. Así trabajaremos en:

- Atender a los trabajadores afectados facilitándoles la decisión de incorporarse a un tratamiento.
- Elaborar un Plan de intervención en drogodependencias para pactarlo con la dirección de nuestra empresa.



Intervención sindical en drogodependencias

Aunque la prevención en drogodependencias es fundamental en nuestro trabajo sindical, la propia naturaleza del problema nos lleva a aplicar planes integrales que incorporen también medidas de asistencia y reinserción.



Plan de intervención en drogodependencias

Prevención	Asistencia	Reinserción
<ul style="list-style-type: none">● Información.● Formación.● Evaluación de riesgos.	<ul style="list-style-type: none">● Tratamiento como enfermedad.● Mantener relación contractual.	<ul style="list-style-type: none">● Reajustar el puesto de trabajo si es necesario.

Esto no es posible siempre en todas las empresas, lo cual no significa que no se puedan negociar aspectos relacionados con este problema, como:

- Adquirir compromiso, por parte de la empresa, de no actuar de forma sancionadora con los drogodependientes.

- Facilitar a las personas afectadas tratamiento.
- Derecho a compatibilizar los procesos de recuperación con el trabajo.
- Intervenir sobre las causas del problema planificando intervenciones preventivas no aisladas o dispersas sino planificadas y mantenidas.

1.3.1. Nuestra propuesta recogerá:

Medidas preventivas:

Medidas preventivas de sensibilización, información y formación³ así como la incorporación en la evaluación de riesgos de las condiciones de trabajo con adherencia a los usos inadecuados de sustancias⁴ (nocturnidad, turnos, monotonía, aislamiento, exceso de horas, exceso de responsabilidad, exceso de productividad...).

Medidas de asistencia⁵:

- El derecho a preservar el puesto de trabajo mientras el tratamiento requiera ausentarse del mismo.
- Facilitar tratamiento a las personas afectadas.

Medidas de reinserción⁶:

- Facilitar la inserción en su puesto de trabajo al acabar el tratamiento.

³ Pág. 92: "Orientaciones sobre Intervención Sindical en Drogodependencias". Madrid.2015

⁴ Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España. Observatorio Español de la droga y las Toxicomanías.

⁵ Pág. 93-94: "Orientaciones sobre intervención Sindical en Drogodependencias. Madrid.2015.

⁶ Pág. 94: "Orientaciones sobre intervención Sindical en Drogodependencias. Madrid.2015.

1.4 Hasta dónde podemos llegar. *Responsabilidad compartida*

En este problema tendremos en cuenta que la solución está en el compromiso de la dirección de la empresa a la hora de negociar una política preventiva. Si esto no se consigue nuestra intervención se verá afectada y reducida a solucionar casos aislados.

Nuestra propuesta se dirigirá a:

- Implicar a todos los agentes presentes en la empresa –responsabilidad compartida–.
- Aportar estrategias preventivas básicas de sensibilización, información y formación que quiebren el proceso e impidan la aparición de los problemas derivados de la drogodependencia.
- Revisar las condiciones de trabajo que actúan como factores de riesgo y aplicar medidas preventivas como factores de protección.
- Asegurarle al trabajador o trabajadora afectada los recursos sindicales y sociales que colaboren en su toma de decisión a la hora de incorporarse a un tratamiento.

¿Hasta dónde podemos llegar? Lejos, pero «paso a paso», ya que cada paso, por pequeño que parezca, estamos seguros que habrá desactivado una parte del problema.



En la negociación colectiva:

- Conseguiremos compromisos por parte de la empresa para no aplicar medidas disciplinarias en estos casos.
- La importancia de incluir las condiciones de trabajo como parte de los indicadores del problema.
- Facilitar el acceso a tratamiento a las personas afectadas.
- Facilitar la recuperación en su puesto de trabajo en cuanto sea posible.

La solución está en el compromiso y la colaboración de todos.

En este proceso no sólo está implicada la persona sino el contexto en el que está -relaciones laborales y condiciones de trabajo-.

La responsabilidad compartida nos llevará a una acción común que:

- Revise las causas para encontrar soluciones.
- Entienda los aspectos colectivos del problema.
- Sensibilice de la importancia de negociar este problema incluyéndole en los temas relacionados con la salud sacándolo del apartado de faltas y sanciones.
- Incorpore a la negociación colectiva el acuerdo de planes preventivos en drogodependencias.





2. Cómo acercarnos a un trabajador o trabajadora con problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas

2.1. ¿Cuándo hay problemas y cuándo es necesario intervenir?

El consumo de drogas y/o alcohol no tiene por qué ser problemático a corto y medio plazo. De hecho hay personas que trabajan, y lo hacen con normalidad, estando en situación de consumo de alcohol y/u otras drogas.

Así mismo pueden presentarse problemas laborales (disciplinarios, de adaptación al puesto, etc.) sin que medien dificultades con las drogas.

Que alguien tome ocasionalmente alguna sustancia, sea alcohol u otra droga, no es en sí mismo problemático a no ser que ese consumo friccioné con el desempeño de su puesto de trabajo.



2.2. ¿Cómo saber si un compañero o compañera puede tener problemas con el alcohol y/u otras drogas?

No basta el que se presente, de forma aislada, alguna de las situaciones descritas a continuación para considerar que un compañero tiene problemas de esta índole.

En general es frecuente observar la coincidencia de varios de estos “síntomas” cuando se registran problemas de abuso o dependencia a las drogas.

Son indicadores no determinantes que nos pueden alertar de la posible existencia de problemas de consumo inadecuado.

Situaciones observables, no determinantes:

- Presenta problemas de absentismo no justificados.
- Su rendimiento es anormalmente bajo.
- Se muestra retraído, aislado o poco participativo.
- Sus relaciones con los jefes y compañeros son conflictivas.
- Cambios bruscos, con estados anímicos que van de la euforia a la depresión sin motivos aparentes.
- Comete errores frecuentes en su trabajo sin justificación aparente.
- Tiene dificultades para concentrarse en su trabajo y se ve implicado en accidentes no justificables por otras causas.



- Apertura de expediente disciplinario.
- Se presenta bebido al trabajo, o bebe de forma inadecuada en horario laboral.

2.3. ¿Cómo actuar?

A veces es difícil saber cuándo es necesario o conveniente intervenir. El sentido común, la responsabilidad y el respeto por la situación del compañero deben guiar nuestra actuación.

Las situaciones son diversas, tantas como personas y empresas, por lo que es imprescindible particularizar en cada caso. Sin embargo, daremos ahora unas orientaciones generales.

2.3.1. Identificación

La identificación incluye observar la presencia de los indicadores no determinantes (apdo: 2.1.) en esta fase de la intervención se nos pueden presentar dos situaciones:

- a) Que el trabajador o trabajadora afectada se acerque a nosotros reconociendo su problema y solicitando ayuda:

Esta sería la situación idónea, pero desgraciadamente, y en el mundo del trabajo, es la menos frecuente. En estos casos nuestra actuación debe encaminarse hacia:

- Escuchar al compañero o compañera y transmitirle nuestro apoyo. Permitir un espacio de comunicación donde pueda hablar con libertad.
- Mostrar reconocimiento hacia el gran esfuerzo y el paso fundamental que está dando.
- Tras este primer encuentro, en un segundo momento, se le puede explicar las posibles consecuencias de su consumo en relación al trabajo.
- Informarle que el sindicato reconoce las situaciones de consumo inadecuado como problemáticas y tiene mecanismos para solucionarlas así como aclararle que la confidencialidad es absoluta y que cualquier cosa que vayamos haciendo será con previo consentimiento por parte de él o de ella.
- Garantizarle que va a tener nuestro apoyo y el de personas expertas encargadas de este tema en el sindicato (Departamentos de drogodependencias).

b) Que seamos nosotros quienes nos acercamos:

Esta situación es la más habitual y en la que se pueden presentar más dificultades. Es necesario intervenir cuanto antes. Intentaremos responder, sin pretender que sea un recetario, a las preguntas de:

2.3.2. Acercamiento

¿Quién?

Dado que en la mayoría de las empresas no se ha negociado un plan de intervención que preserve los derechos del trabajador con problemas de consumo, tales como confidencialidad, atención y mantenimiento del puesto de trabajo, el delegado o delegada es la persona que debe intervenir directamente en este

problema intentando poner en juego sus habilidades personales y actuando como garante de derechos. Si conocemos algún amigo o amiga del trabajador afectado con cercanía y complicidad y nos resulta más fácil el primer contacto a través de este amigo lo tendremos en cuenta y trabajaremos con él el primer momento del acercamiento.

¿Cuándo?

Ya hemos comentado que es necesario afrontar estos problemas y que es necesario hacerlo antes de que empeoren, ya sea a nivel laboral (sanciones, despidos, accidentes de trabajo...) como a nivel personal y de salud (problemas familiares, empeoramiento de la salud...).

Desde el Sindicato ocupamos una posición idónea para enterarnos de si algún trabajador, que tiene consumos inadecuados, tiene retrasos en llegar al trabajo, ausencias repetidas e injustificadas, accidentes injustificados, abandonos del puesto, enfrentamientos con jefes, compañeros, etc.

Todas estas situaciones pueden ser orientativas de la existencia de algún problema y pueden ser un buen momento para acercarnos al trabajador. Por ejemplo: si el trabajador tiene retrasos todos los días, uno de esos días podemos acercarnos a él preocupándonos acerca del motivo de esos retrasos.

Nunca debemos acercarnos al trabajador cuando éste se encuentre bajo los efectos de la sustancia consumida, ya sea alcohol u otras drogas. Es necesario que elijamos un momento en que nos encontremos a solas con él sin más compañeros delante; si no lo hacemos así, el trabajador se sentirá atacado y aumentará su negación del problema.

¿Dónde?

Hay que ser cuidadoso en todos los aspectos, incluso en dónde hacemos el acercamiento al compañero. Si se dispone en la empresa de local sindical, qui-

zás sea un lugar adecuado para hablar con el compañero. También se valorará, si el local sindical no puede asegurar el acercamiento discreto, la posibilidad de hacerlo en otro espacio alejado del centro de trabajo. De cualquier forma aseguraremos siempre un lugar tranquilo y que garantice la privacidad y confidencialidad.





Si el compañero con problemas se acerca a nosotros tenemos que:

- Escuchar
- Informar
- Colaborar en sus decisiones

No tenemos que esperar a que el trabajador se acerque, podemos hacerlo nosotros.

En nuestro acercamiento hemos de cuidar:

- El momento
- El lugar
- La manera

Así como:

- ¿Quién?
El Delegado o delegada o un amigo cercano que previamente hablaremos con él.
- ¿Cuándo?
Antes de que los problemas empeoren pero no es apropiado hacerlo cuando esté bajo los efectos de haber consumido.
- ¿Dónde?
Un lugar que garantice la privacidad y la confidencialidad.

La decisión de entrar en tratamiento la toma la persona afectada.

¿Cómo?

Aquí entran en juego todas las habilidades personales del delegado o delegada. Haciendo una aproximación a cuestiones que pueden servir de ayuda diremos que existen actitudes básicas que deben guiar nuestra participación en el momento de acercarnos al compañero.

¿De qué actitudes básicas hablamos?

Todas las actitudes de las que vamos a hablar, deben ser puestas de manifiesto desde dos fundamentales: **el respeto y la claridad**.

Todos tenemos una noción de nosotros mismos (“yo soy...”), nuestro concepto propio tiende a ser estable y lo que pueda alterarlo se considera una amenaza. Por esto toda intervención ha de ser respetuosa con el otro.

Así...

No **juzguemos**, y así facilitaremos que el otro se sienta aceptado. Hablémosle sin hacer juicios de valor.

Pongámonos en su lugar, nos ayudará a escucharle y a él a sentirse escuchado. Interesémonos por cuál y cuáles son sus sentimientos en ese momento. Permitamos que pueda expresar lo que a él le interesa y preocupa.

No guiemos nuestro acercamiento con la idea de escucharle decir lo que a nosotros «nos gustaría oír», nuestra tarea no es conseguir que ¡por fin! reconozca ante nosotros que tiene importantes problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas, pues con esto lo que conseguiremos posiblemente sea espantarlo. Hemos de ser pacientes, la primera vez que nos acerquemos a alguien no busquemos que quede claro el reconocimiento del problema.

Por tanto...

Actuemos respetuosamente, sin juzgar, poniéndonos en su lugar pero hablemosle también con claridad.

Hablemosle claramente y sin ocultar los problemas laborales en los que ya está inmerso y con los que se puede ir encontrando.

El trabajador o trabajadora que realiza consumos inadecuados debe saber la situación en la que se encuentra y las consecuencias laborales que puede tener el mantenimiento del consumo: cambio de puesto, pérdida de categoría profesional, riesgo de accidentes de trabajo, expedientes disciplinarios, posible despido, etc.

Alguien afectado por un consumo abusivo o una drogodependencia puede tener, y frecuentemente tiene, una percepción distorsionada de la realidad y de su situación laboral. Es conveniente, y es nuestra responsabilidad, ponerle frente a esta realidad para que sea capaz de tomar las decisiones adecuadas. Esta es una forma de ayuda muy eficaz y asequible. Por ello hemos de actuar procurando que el trabajador afectado tome conciencia de los problemas que están planteados o que se van a plantear en el corto o el medio plazo.

Huyamos de una actitud conformista que nos lleve a des-responsabilizarnos de los problemas de consumo cuando se personalizan en nuestros compañeros de trabajo.

Tenemos un papel que jugar en la negociación y en el acercamiento respetuoso y claro.

Aseguremos...

Confidencialidad, que toda la información que nos dé sólo será compartida con otros en caso de ser necesario y siempre previo consentimiento suyo.

Seamos positivos. Es importante no presentar al trabajador posturas derrotistas y negativas, y que renunciemos a posturas proteccionistas. En muchas ocasiones algunos compañeros intentan proteger al trabajador o trabajadora con estos problemas tapando pequeñas faltas laborales. Esta postura es del todo errónea, ya que los problemas derivados de una dependencia suelen avanzar con el tiempo si no se controlan. Utilizando la «técnica del avestruz» sólo se agrava la situación.

Más allá de todo esto es importante que la persona sienta que puede contar con nosotros, que *estamos disponibles*, que estamos presentes. Puede que los acercamientos sean infructuosos, y sin embargo no caen en saco roto, es muy probable que posibilite el que pueda acercarse a nosotros cuando lo decida.

Esta forma de estar presente será fundamental durante toda nuestra intervención y no sólo en el acercamiento.

Por último pensemos que nosotros jugamos un importante papel preventivo al poner en juego la cercanía, el acompañamiento y al facilitar el contacto con un profesional especializado. No obstante siempre vamos a tener la colaboración de nuestros compañeros en los departamentos de drogodependencias.

2.3.3. *Tomando decisiones*

Derivación

Después de este acercamiento trabajaremos conjuntamente con los compañeros de departamento de drogodependencias correspondiente (esto va a depender del territorio o federación al que pertenezcas) la decisión de que el trabajador o trabajadora entre en tratamiento. Desde el sindicato se hará una primera valoración y una búsqueda del recurso más apropiado para él o ella. Es importante

reforzarle por el paso que acaba de dar, reconocerle el esfuerzo realizado y ayudarle en los trámites correspondientes para que se incorpore al tratamiento.

En el sindicato contamos con dispositivos sindicales especializados para este problema – Centros Sindicales de Atención Integral a drogodependientes (CAID)- están ubicados en los departamentos de drogodependencias. En este momento contamos con ocho:

- Aragón
- Canarias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla-León
- Extremadura
- Madrid
- Murcia

En los territorios donde no tenemos CAID los departamentos de drogodependencias se encargan de la fase de derivación. Nosotros en esta fase del proceso de intervención:

- Estaremos atentos para apoyar la situación.
- Seremos los mediadores entre el trabajador y el recurso sindical.
- Seremos el mediador entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

Seguimiento durante el tratamiento

No necesariamente el tratamiento que siga el trabajador va a precisar una baja médica (IT). Si trabaja, y en caso de que sea necesario, colaboraremos en facilitar un acoplamiento temporal en un puesto de trabajo adecuado y compatible con la asistencia al centro de tratamiento.

Nuestra opinión puede ser muy valiosa para las personas que específicamente trabajan en este problema. Podemos recoger y aportar información del centro de trabajo como: integración con los compañeros, estado de ánimo, comportamiento laboral, etc.

Si el trabajador pasa una IT, podríamos ser muy útiles encargándonos de que no haya dificultades en el proceso de gestión de las bajas.

Si se produce el ingreso en un centro terapéutico o en un hospital, el departamento de drogodependencias realizará el seguimiento del tratamiento y se interesará por la salud del trabajador.

Reincorporación al puesto de trabajo

Llegado el momento de la vuelta al trabajo (en caso de que hubiera estado de baja o acoplado en otro puesto temporalmente) nuestra participación vuelve a ser fundamental.

Las expectativas del trabajador o trabajadora respecto a este momento son grandes, y también sus miedos. Es posible que en el centro de trabajo se tenga una opinión negativa de él/ella. Es necesario estar pendientes de ese momento: acompañándole, apoyándole aunque sin proteccionismo, pero que sepa que estamos ahí.

Si alguien que viene de un tratamiento con larga IT y cuando estaba trabajando sufría determinadas condiciones de trabajo adversas que eran claros factores de riesgo para su dependencia, hemos de intentar, con el previo acuerdo del trabajador, aliviar o mejorar esta situación, de lo contrario es muy probable que haya una recaída.

La recaída es posible

En el asunto que nos ocupa «apoyar» también es ayudar. Los problemas derivados de una drogodependencia no suelen tener soluciones definitivas. Son

frecuentes las recaídas, debemos ser conscientes de ello y actuar en consecuencia.

Si hemos actuado correctamente durante el proceso de rehabilitación del trabajador, él nos tendrá posiblemente un cierto grado de reconocimiento. Debe saber que estamos dispuestos a ayudar y también a actuar rápidamente en caso de que vuelvan a aparecer los problemas.

En el trabajo se identifican con frecuencia más rápida y fácilmente las recaídas. Si somos capaces de acercarnos al trabajador en situaciones de consumos puntuales, o de una abierta vuelta al consumo, seremos capaces de prestarle gran ayuda.





Es preventivo intervenir antes de que empeore la situación.

Que ignorar este tipo de problemas no es una buena solución.

Nuestras actitudes básicas han de ser el respeto y la claridad.

Es fundamental:

- Ser respetuosos con el otro.
- Ponernos en su lugar.
- Escuchar más que hablar.
- Informar de forma clara de la situación laboral real.
- Evitar posturas encubridoras.
- Explicar cuáles son nuestras soluciones.
- Asegurar la confidencialidad.

Actuar facilitando las decisiones que la persona toma, ofreciéndole soluciones.

La derivación a un tratamiento se realiza desde los Departamentos de Drogodependencias o los CAID

En la reincorporación vigilaremos:

- El ajuste del puesto, temporalmente.

La recaída en este tipo de problemas es posible.

3. Recursos

Existen recursos sindicales y socio-sanitarios que actúan como una red estable de apoyo para las personas afectadas. Es importante conocer fundamentalmente los recursos que tiene el sindicato porque son los que más vais a utilizar y además porque éstos son la puerta de entrada para los recursos socio-sanitarios cuando trabajéis el acercamiento a un trabajador o trabajadora con problemas de consumo inadecuado.

3.1 Recursos sindicales

- Departamento de Drogodependencias Confederal.
- Departamentos de Drogodependencias Territoriales.
- Departamentos de Drogodependencias Federales, dentro de las Secretarías de Salud Laboral.
- CAID (Centros Sindicales de Atención Integral a la Drogodependencia).

En los Departamentos de Drogodependencias se realizan los siguientes trabajos

- Coordinación y asesoramiento para los problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y otras drogas.
- Formación sindical.

- Materiales de apoyo para campañas de información, sensibilización y/o prevención, así como legislación para documentarse sobre el tema.
- Apoyo para la planificación de programas de intervención en drogodependencias dentro de las empresas.

¿Qué son los CAID? (Centros Sindicales de Atención Integral a las Drogodependencias)

Son dispositivos de carácter técnico-sindical que recogen tanto los aspectos técnicos que rodean al problema en cuanto a información, asesoramiento y derivación de las personas afectadas (trabajadores en activo, trabajadores en paro y familias), como el apoyo a nuestros delegados ante la negociación con la empresa.

En este momento tenemos este dispositivo en:

- Aragón
- Canarias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla-León
- Extremadura
- Madrid
- Murcia

Están ubicados en las secretarías de Salud Laboral salvo en Cantabria y Madrid que están en la Secretaría de Política Social.

En los CAID se realizan los siguientes trabajos:

- Atención a los trabajadores con problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas.
- Evaluación del estado de salud y relaciones sociofamiliares y laborales.
- Derivación a los recursos socio-sanitarios previa coordinación con éstos.
- Colaboración con el centro especializado, en el proceso de tratamiento.
- Seguimiento de la situación laboral, así como del cumplimiento del tratamiento.
- Apoyo a la inserción laboral, procurando el mantenimiento del puesto de trabajo, readaptación al mismo o en caso de desempleados facilitando recursos de formación y búsqueda de empleo.

3.2. Recursos Socio-sanitarios

Recursos institucionales

- Plan Nacional sobre Drogas.
- Planes Regionales sobre Drogas.
- Comisión Nacional de Prevención y tratamiento de las Drogodependencias en el ámbito laboral.

Recursos de asistencia y tratamiento

Específicos

- Centros ambulatorios
- Centros de día
- Unidades de desintoxicación hospitalaria
- Comunidades terapéuticas
- Pisos de acogida
- Pisos de reinserción
- Asociaciones de autoayuda

Generales

- Servicios sociales
- Atención primaria de salud
- Salud mental
- Urgencias hospitalarias generales



Cuentas con una estructura de apoyo interno en el sindicato para estos problemas en:



Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid
Tfno.: 91 702 80 00 / Fax: 91 310 48 04

Federación de Construcción y Servicios

Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tfno.: 91 540 92 16 / Fax: 91 548 18 90

Federación de Enseñanza

Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tfno.: 91 540 92 03 / Fax: 91 548 03 20

Federación de Industria

Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tfno.: 91 319 19 44 - 91 308 11 81 / Fax: 91 308 59 91

Federación de Pensionistas y Jubilados

Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tfno.: 91 540 92 02 / Fax: 91 541 04 26

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios

Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tfno.: 91 540 92 85 / 91 547 60 41



Federación de Servicios a la Ciudadanía

Fernández de la Hoz, 21
28010 Madrid
Tfno.: 91 593 88 88 / Fax: 91 593 40 22

Federación de Servicios

Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tfno.: 91 540 92 82 / Fax: 91 548 28 10

Comisiones Obreras de Andalucía

Trajano, 1
41002 Sevilla
Tfno.: 954 22 29 93 - 954 22 29 94 / Fax: 954 21 06 16

Comisiones Obreras de Aragón

Pº de la Constitución, 12
50008 Zaragoza
Tfno.: 976 48 32 00 / Fax: 976 21 25 23

Comisiones Obreras de Asturias

Santa Teresa, 15
33005 Oviedo
Tfno.: 985 25 71 99 / Fax: 985 24 23 91

Comisiones Obreras de Canarias

Primer de Mayo, 21
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tfno.: 928 44 50 04 / Fax: 928 44 75 58

Comisiones Obreras de Cantabria

Santa Clara, 3-5
39001 Santander
Tfno.: 942 36 73 36 / Fax: 942 22 59 21

CCOO de Castilla - La Mancha

Cuesta de Carlos V, 1
45001 Toledo
Tfno.: 925 28 97 97 / Fax: 925 25 57 52

CCOO de Castilla y León

Plaza Madrid, 4
47001 Valladolid
Tfno.: 983 32 20 01 / Fax: 983 30 98 24

Comisión Obrera Nacional de Cataluña

Vía Laietana, 16
08003 Barcelona
Tfno.: 93 481 27 00 - 481 28 00 / Fax: 93 315 17 24

CCOO de Ceuta

Alcalde Fructuoso Miaja, 1
51001 Ceuta
Tfno.: 956 51 62 43 / Fax: 956 51 9 91

Confederación Sindical de CCOO de Euskadi

Uribitarte, 4
48001 Bilbao
Tfno.: 94 424 34 24 / Fax: 94 424 36 12



Estrategias
de acercamiento
en drogodependencias

CCOO de Extremadura

Avenida Juan Carlos I, 47
06800 Mérida (Badajoz)
Tfno.: 924 31 30 62 / Fax: 924 30 19 25

Sindicato Nacional de CCOO de Galicia

Rua Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 Santiago de Compostela (a Coruña)
Tfno.: 981 55 18 00 / Fax: 981 55 18 01

Confederación sindical CCOO de Les Illes Balears

Francisco de Borja y Moll, 3
07003 Palma de Mallorca
Tfno.: 971 72 60 60 / Fax: 971 71 96 14

Comisiones Obreras de La Rioja

Pío XII, 33
26003 Logroño
Tfno.: 941 23 81 44

CCOO de Madrid

Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Tfno.: 91 536 53 15 / Fax: 91 536 52 98

CCOO de Melilla

Plaza 1º de Mayo, s/n
52001 Melilla
Tfno: 952 67 65 35 / Fax: 952 67 25 71

CCOO de la Región de Murcia

Corbalán, 4

30002 Murcia

Tfno.: 968 35 52 00 / Fax: 968 22 18 67

CCOO de Navarra

Avda. de Zaragoza, 12

31003 Pamplona

Tfno.: 948 24 42 00

CCOO del País Valenciá

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5

46003 Valencia

Tfno.: 963 88 21 00 / Fax: 963 88 21 07

Bibliografía

- BANDRES MOYA, F. y GONZALEZ GUTIERREZ, R. *Análisis de drogas de abuso en orina. Aspectos sociolaborales*. Madrid: Grupo INI, 1993.
- BECOÑA IGLESIAS, E. *Bases teóricas que sustentan los programas de prevención de drogas*. PNsD. Ministerio del Interior, 1999.
- BOIX, P. Y COL. *Guía del delegado y la delegada de prevención*. CCOO, 2004.
- BOIX, P. y VOGEL, L. *Evaluación de Riesgos en los lugares de Trabajo*. CCOO- ISTAS y BTS, 2000.
- BOIX, P. y MORENO, N. *Vigilancia de la salud de los trabajadores/as*. CCOO, 2000.
- COMISIÓN NAL. DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS DROGODEPENDENCIAS EN EL AMBITO LABORAL, Campañas Preventivas: “El alcohol y el Transporte Urbano” y “El alcohol y el Mar”. Madrid. PNsD, 2000.
- CONFEDERACION DE CCOO. UCM *Percepción y actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas*. Madrid, 2006.
- CONFEDERACION DE CCOO. *Orientaciones sobre la intervención sindical en drogodependencias*. Madrid, 1998.
- CONFEDERACION DE CCOO. *Formación sindical en drogodependencias. Monitor*. Madrid, 2010-09-30.
- CONFEDERACION DE CCOO. *Formación sindical en drogodependencias. alumno/delegado*. Madrid 2010-09-30.
- COSTA, M. y LOPEZ, E. *Educación para la salud: una estrategia para cambiar los estilos de vida*. Madrid: Pirámide, 1996.
- COSTA, M. y LOPEZ, E. *Salud Comunitaria: Teoría y práctica*. Madrid: Díaz de Santos, 1990.
- DE ANDRES, M. y HERNANDEZ, T. *Estrategias de acercamiento a usuarios de drogas*. Madrid: CREFAT, 1998.
- DELGADO, S. Y COL. *Medicina legal en drogodependencias*. Madrid. Agencia Antidroga, 2001.
- EUSKO JAURLARITZA/GOBIERNO VASCO *Prevención de las drogodependencias en el mundo laboral*. Vitoria-Gasteiz, 1996.
- FAD, Navarro, Botella y Coll. *La incidencia de las drogas en el mundo laboral*. Madrid, 2001.
- GENERALITAT VALENCIANA *Guía para la mejora de la gestión preventiva. Drogodependencias en el medio laboral*, 2000.

JUNTA DE ANDALUCÍA Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, 2004.

LEYES: General de Sanidad, General de Seguridad Social. Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores, Orgánica 10/95: Código Penal.

MEGIAS VALENZUELA, E. Y COL. La percepción social de los problemas de drogas en España. Madrid. FAD, 2004.

MARCHIONI, M. De Política (el abece de la democracia) De. Benchono, 1997.

MELERO, J.C. Edex Las drogas en la Prevención de Riesgos Laborales Eusko Jaurlaritza/Gobierno Vasco, 1999.

OIT. Alcohol y drogas, programa de asistencia a los trabajadores. Ginebra, 1987.

PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS. (1998) Catalogo de Centros de Asistencia a drogodependientes Madrid: Ministerio del Interior.

PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS. Drogas +Información - Riesgos Madrid: Ministerio del Interior, 2001.

PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS. Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.

PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS (2009). Estrategia Nacional sobre Drogas. Madrid: Ministerio del Interior.

RODRIGUEZ MARTOS ALICIA (1998) Problemas de alcohol en el ámbito laboral FAD,

SANCHEZ PARDO, L. Evaluación de la efectividad de los programas de atención a drogodependientes.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. sustancias de abuso. 2002.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/consen.htm>

OIT. Workplace drug and alcohol abuse prevention programs, 2002.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/index.htm>

OIT. Drug and alcohol abuse – an important workplace issue, 2002.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/drug/impiss.htm>

Plan Nacional sobre Drogas.
www.pnsd.msc.es/



**Estrategias
de acercamiento
en drogodependencias**

CCOO

secretaría confederal de salud laboral