



GUÍA DE INTERVENCIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA REPRESENTANTES SINDICALES DE MCA-UGT



Las drogas en el trabajo
no son un juego



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Esta publicación, se realiza en el marco del Convenio de Colaboración suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al amparo de la Resolución de Encomienda de Gestión de 7 de abril de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, para el desarrollo de actividades de prevención.





GUÍA DE INTERVENCIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA REPRESENTANTES SINDICALES DE **MCA-UGT**

**Las drogas en el trabajo
no son un juego**



ÍNDICE

Pag.

PRESENTACIÓN	6
PANORAMA DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL	10
CONCEPTOS BÁSICOS	16
INTERVENCIÓN SINDICAL	24
NORMATIVA LEGAL EN MATERIA DE DROGAS	30
RECURSOS DE ATENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS	34
INFORMACIÓN EN INTERNET	36
DIRECCIONES DE MCA-UGT	38
SOLICITUD DE AFILIACIÓN	49

GUÍA DE INTERVENCIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS PARA REPRESENTANTES SINDICALES DE MCA-UGT

Edita: Comisión Ejecutiva Federal de Metal, Construcción y Afines de UGT
 Avda. de América, 25. 28002 Madrid
 cef@mca.ugt.org - <http://mca.ugt.org>
 Madrid, 2008

Coordinación: Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de MCA-UGT

Autora: Marta Franco Fernández

Diseño: anph.es

Producción Gráfica: Process Print, S.L.

Depósito Legal: M-57814-2008

Esta publicación no puede ser reproducida ni parcial ni totalmente salvo autorización expresa de MCA-UGT, Federación Estatal.

Estimados compañeros y compañeras:

Para Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), la defensa de la salud de los trabajadores es una cuestión prioritaria y estratégica, y, desde ese punto de vista, el consumo de drogas por parte de este colectivo es una cuestión preocupante para esta Federación. Una inquietud que tiene en cuenta que el consumo de drogas por parte de la población trabajadora acarrea numerosos problemas tanto para el consumidor como a las personas de su entorno laboral, social y familiar. Pero además, MCA-UGT es consciente de que en muchos casos el consumo de drogas por parte de los trabajadores está motivado por cuestiones laborales –como altos ritmos de trabajo, insatisfacción profesional, precariedad laboral e inseguridad, jornadas laborales prolongadas y excesivas, stress, etc.-. Y esta Federación está convencida de que debemos abordar esta cuestión desde el punto de vista de la prevención y evitar que los empresarios se limiten a tratar este problema mediante despidos o sanciones disciplinarias.

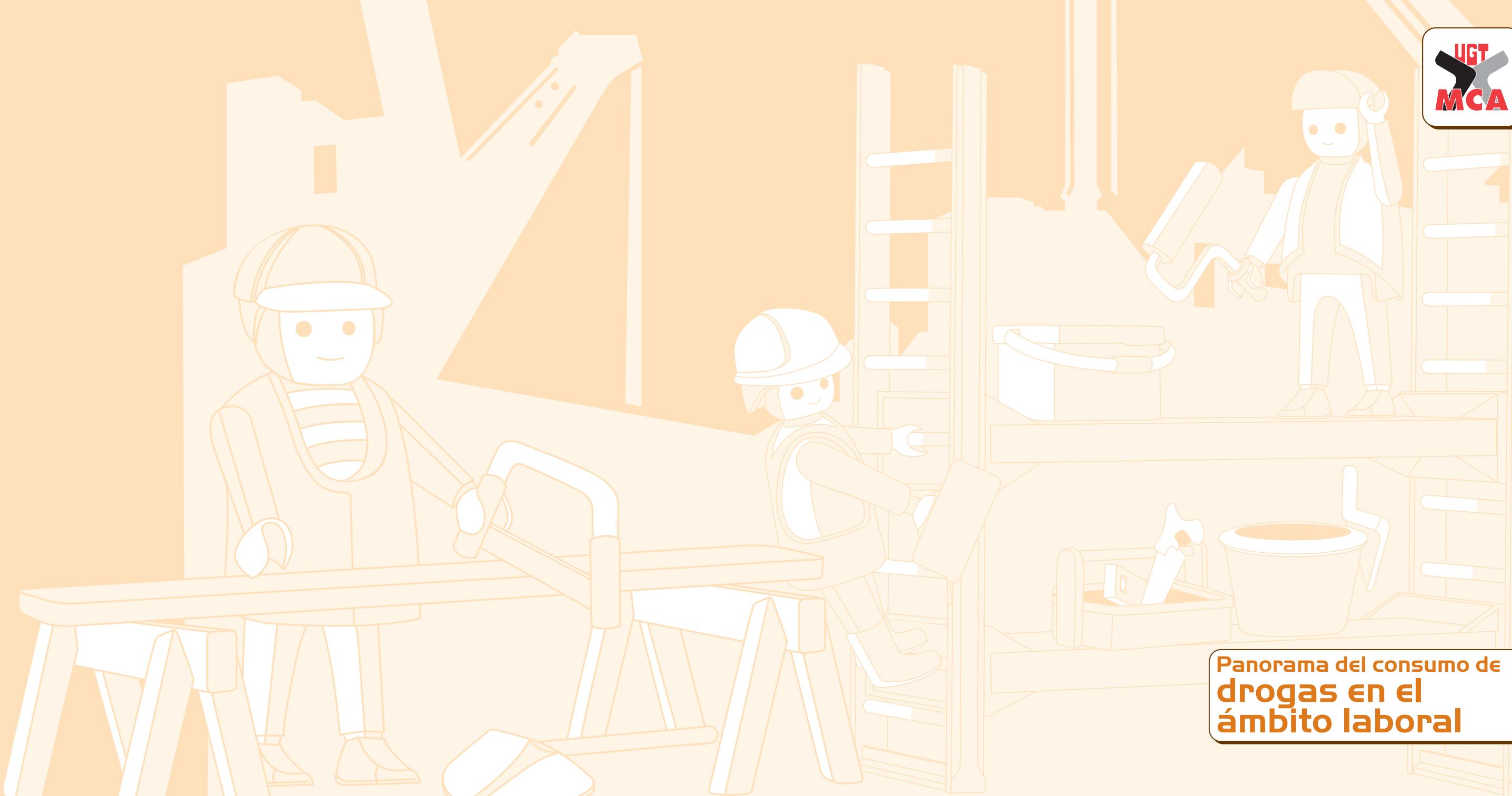
A pesar de la actitud frívola con que se trata esta cuestión en muchas ocasiones y la consiguiente culpabilización de los trabajadores, MCA-UGT no gira la cabeza ante este problema, al contrario que otros, y quiere abordarlo para conseguir corregirlo. La solución no pasa por criminalizar a los trabajadores, sino por que empresarios y sindicatos estudiemos este problema para conocer la razón del mismo, y adoptar medidas de prevención social y laboral que lo corrija y eviten la aparición de nuevos casos. En otras palabras, la solución no radica en los despidos sino en la prevención y la promoción de la salud.

Todas y cada una de estas cuestiones justifican que MCA-UGT se implique aún más en la búsqueda de soluciones para este problema y se haya propuesto intensificar su labor de información a nuestros delegados y a los trabajadores en general respecto a esta materia, así como intentar crear los instrumentos que nos ayuden a su posterior prevención y corrección.

Por estos motivos, porque debemos conocer en profundidad este problema y las herramientas que tenemos en nuestra mano para atajarlo y prevenirlo, y porque esta Federación se ha marcado como una de sus prioridades trabajar en todos los extremos para luchar en pos de la salud laboral. MCA-UGT ha decidido editar esta “Guía de Intervención sobre Drogodependencias para Representantes Sindicales”, un manual dirigido a nuestros delegados, con objeto de intentar ayudarles a realizar su labor sindical con eficacia en este campo y para facilitar su trabajo en la prevención y tratamiento de esta materia. Pero MCA-UGT no quiere que este manual se limite a ser una mera guía, sino que pretendemos que nos sirva para reforzar nuestros argumentos y posicionamientos a la hora de exigir a las empresas y Administraciones la puesta en marcha de medidas que faciliten esa prevención.

Por último, quiero agradecer la ayuda y colaboración que nos ha prestado Marta Franco Fernández, psicóloga clínica y especialista en el tratamiento de los problemas relacionados con la drogadicción, mediante la redacción de este manual, un libro que ha supuesto un gran esfuerzo de síntesis y explicación de los principales aspectos de este problema y los posibles mecanismos a nuestro alcance para corregirlo.

Manuel Fernández López “Lito”
Secretario General de MCA-UGT



Panorama del consumo de
**drogas en el
ámbito laboral**

El consumo de drogas por parte de la población española acarrea numerosos problemas, tanto en las personas que las consumen como en su entorno laboral, social y familiar.

Según los diversos estudios realizados en el ámbito nacional e internacional a lo largo de la última década, se ha constatado el gran impacto que tiene el consumo de drogas en el ámbito laboral.

Según la última encuesta de ámbito nacional “La incidencia de las drogas en el mundo laboral” (FAD y DGPNSD, 2001) se concluye que:

- El 47 % de los trabajadores fuma a diario. Esta cifra representa casi la mitad de la población trabajadora.
- El consumo de alcohol está muy extendido entre los trabajadores. El 16% bebe a diario y el 12 % realiza un consumo excesivo de alcohol.



- Cerca del 30% de la población encuestada ha consumido alguna vez cannabis y el 8 % lo ha fumado en el último mes.
- Uno de cada diez trabajadores ha consumido alguna vez tranquilizantes y el 4% contesta que los ha utilizado por lo menos una vez al mes.
- Respecto a la cocaína, se observa que el 9,6 % la ha consumido alguna vez y un 1,6 % en los últimos treinta días.
- El 34 % de los trabajadores conocen a compañeros que abusan del alcohol o consumen otras drogas.

Se incluyen a continuación varias tablas pertenecientes a encuestas realizadas en España y en diversas Comunidades Autónomas a lo largo de los últimos años. En ellas podemos observar algunos datos significativos:

Consumos de drogas entre los trabajadores ocupados %			
Sustancias	Consumo alguna vez en la vida	Consumo en el último mes	Consumo diario
Tabaco	73,0	—	47,3
Alcohol	95,3	83,5	16,0
Tranquilizantes	11,0	4,0	1,2
Cannabis	29,8	8,3	1,1
Cocaína	9,6	1,6	—
Alucinógenos	4,1	0,4	—
Speed/Anfetaminas	6,1	0,6	—
Drogas de síntesis	4,8	0,8	—
Heroína	0,8	0,1	—

Fuente: La incidencia de las drogas en el mundo laboral, 2001. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción y DGPNSD.2002

Una de las preguntas realizadas a los trabajadores encuestados exploraba si conocían a compañeros consumidores habituales de distintas sustancias.

Los resultados de la siguiente tabla muestran elevados porcentajes de trabajadores que conocen a compañeros de trabajo que consumen alguna droga.

Conocen compañeros consumidores	%
España (1996)	41,6
Comunidad de Madrid (1996)	34,3
Andalucía (1997)	31,2
Comunidad Valenciana (1998)	35,6
España (2001)	34,2
Comunidad Valenciana (2005)	53,7
Comunidad de Madrid (2006)	54,7

Respecto a la importancia que dan los trabajadores al consumo de drogas en el ámbito laboral, vemos como los índices obtenidos en esta variable son bastante elevados a pesar de que han disminuido en comparación con los datos de los años noventa.

Así lo demuestran el 55,7% obtenido en la encuesta “La incidencia de las drogas en el ámbito laboral” de la Comunidad de Madrid (2006) y el 61,7% de la encuesta de la Comunidad Valenciana correspondiente al año 2005.

La importancia de las drogas en el trabajo (Bastante-mucha, en trabajadores ocupados)	%
España (1996)	81,8
Comunidad de Madrid (1996)	77,4
Andalucía (1997)	86,7
Comunidad Valenciana (1998)	91,0
España (2001)	71,9
Comunidad Valenciana (2005)	61,5
Comunidad de Madrid (2006)	55,7

También se ha constatado la gran repercusión que tiene el uso inadecuado de drogas por parte de algunos trabajadores en el ámbito laboral.

Las consecuencias más frecuentes se reflejan a continuación:

- Es causa de enfermedades de distinta índole.
- Disminuye la productividad y el rendimiento.
- Deteriora la calidad del trabajo.
- Aumenta el absentismo y las bajas laborales transitorias y permanentes.
- Incrementa los accidentes laborales.
- Es causa de sanciones y despidos.
- Fomenta los enfrentamientos con los mandos.
- Produce problemas con los clientes y usuarios.
- Deteriora las relaciones con los compañeros y empeora el ambiente en el lugar de trabajo.
- Repercute en el colectivo de los trabajadores y en las empresas.
- Producen el aumento del coste sanitario y de los seguros.



Esta situación justifica de forma incuestionable la conveniencia de realizar actividades de carácter preventivo y actuaciones encaminadas a la detección precoz de aquellos trabajadores que tengan un consumo problemático de drogas.

El centro de trabajo es un lugar idóneo para llevar a cabo planes de prevención, intervención y reinserción en materia de drogodependencias como parte integrada de los programas de salud laboral de las empresas.

Los representantes y delegados sindicales tienen un papel fundamental para fomentar la implicación de las empresas en estos temas. Son potenciales agentes de salud y mediadores sociales con la misión de contribuir a evitar la aparición de los problemas derivados del consumo de drogas y participar en su resolución.

Su proximidad a los trabajadores y su mayor accesibilidad a los responsables empresariales les facilitan la capacidad de negociación, mediación, soporte y acompañamiento de los compañeros que abusen de las drogas y requieran de un tratamiento.



Conceptos básicos sobre drogas

Los representantes sindicales deben conocer algunos conceptos fundamentales sobre las drogas para estar adecuadamente preparados.

Los motivos por los que las personas consumen drogas son muy diversos. Algunas de ellas inician el consumo para experimentar o divertirse pero no llegan a desarrollar trastornos de abuso o de dependencia. Pero en otros casos el consumo llega a convertirse en problemático. Para explicar estas situaciones se ha concluido que hay personas más vulnerables que otras para desarrollar una adicción. La mayor o menor vulnerabilidad depende de la presencia de los denominados factores de riesgo o factores de protección.

El consumo y el abuso de drogas es, por lo tanto, resultado de un conjunto de factores de índole biopsicosocial: factores individuales, familiares, sociales y laborales.

Los factores de riesgo: son las características individuales, condiciones situacionales y las influencias del contexto ambiental que incrementan la probabilidad del uso y/o abuso de drogas.

Los Factores de Protección: son las características individuales, condiciones situacionales y las influencias del contexto ambiental que reducen o atenúan la probabilidad del uso y/o abuso de drogas o la transición en el nivel de implicación con ellas.

Factores que incrementan la probabilidad de consumir drogas

Personales:

- **Características de personalidad.**
- **Problemas psicológicos:** baja autoestima, baja resistencia a la frustración, estados de ansiedad, depresión, insatisfacción personal, trastornos mentales.
- **Dificultades para las relaciones interpersonales:** introversión, timidez, inseguridad, aislamiento afectivo.
- **Experiencias traumáticas y acontecimientos vitales estresantes.**

Familiares:

- **Conflictos familiares:** malas relaciones entre padres e hijos, crisis de pareja, separación o divorcio.
- **Presencia de consumidores de drogas y/o de miembros de la familia con trastornos de abuso o dependencia.**
- **Problemas económicos.**

Sociales:

- **Amigos o compañeros que consumen drogas.**
- **Aislamiento social.**
- **Tolerancia social hacia el consumo de alcohol y otras drogas.**
- **Baja percepción de riesgo frente al uso de drogas.**
- **Alta disponibilidad y accesibilidad para obtener drogas.**
- **Carencias sociales y económicas.**
- **Influencia de la publicidad de drogas legales.**

A estos factores generales se suman otros derivados de las condiciones y características del ambiente laboral y de la actividad profesional.

Podemos destacar:

- **Falta de ajuste entre la formación y las características del puesto de trabajo.**
- **Falta de incentivos y de reconocimiento por parte de los jefes.**
- **Inestabilidad en el puesto de trabajo (contratos temporales).**
- **Realización de tareas peligrosas.**
- **Horarios nocturnos y rotatorios.**
- **Trabajo a destajo y alta exigencia en el rendimiento.**

- **Actividades rutinarias.**
- **Jornadas demasiado extensas.**
- **Ausencia prolongada del hogar y de la familia.**
- **Presión excesiva y agotamiento del trabajador.**
- **Insatisfacción con el trabajo.**
- **Bajos salarios.**

Tipos de drogas, efectos, riesgos y consecuencias:

Todas las drogas actúan sobre el Sistema Nervioso Central (SNC). Podemos diferenciar tres grupos diferentes en función de sus efectos.

Drogas Depresoras

Ralentizan o entorpecen el funcionamiento normal del cerebro. Pertenecen a este grupo sustancias como:

- **Alcohol**
- **Opiáceos:** heroína, morfina, metadona, etc.
- **Anxiolíticos o Tranquilizantes**
- **Hipnóticos:** medicamentos para dormir



Drogas Estimulantes

Aceleran el funcionamiento normal del cerebro provocando un estado de excitación en la persona que las consume.

- **Estimulantes mayores:** anfetaminas, cocaína
- **Estimulantes menores:** nicotina (tabaco)
- **Xantinas:** cafeína, etc.



Drogas perturbadoras

Alteran el funcionamiento del cerebro produciendo alteraciones en nuestra forma de percibir la realidad exterior a través de los sentidos.

- **Cannabis (hachís, marihuana)**
- **Las drogas de síntesis:** éxtasis
- **Los alucinógenos:** LSD, hongos, etc...

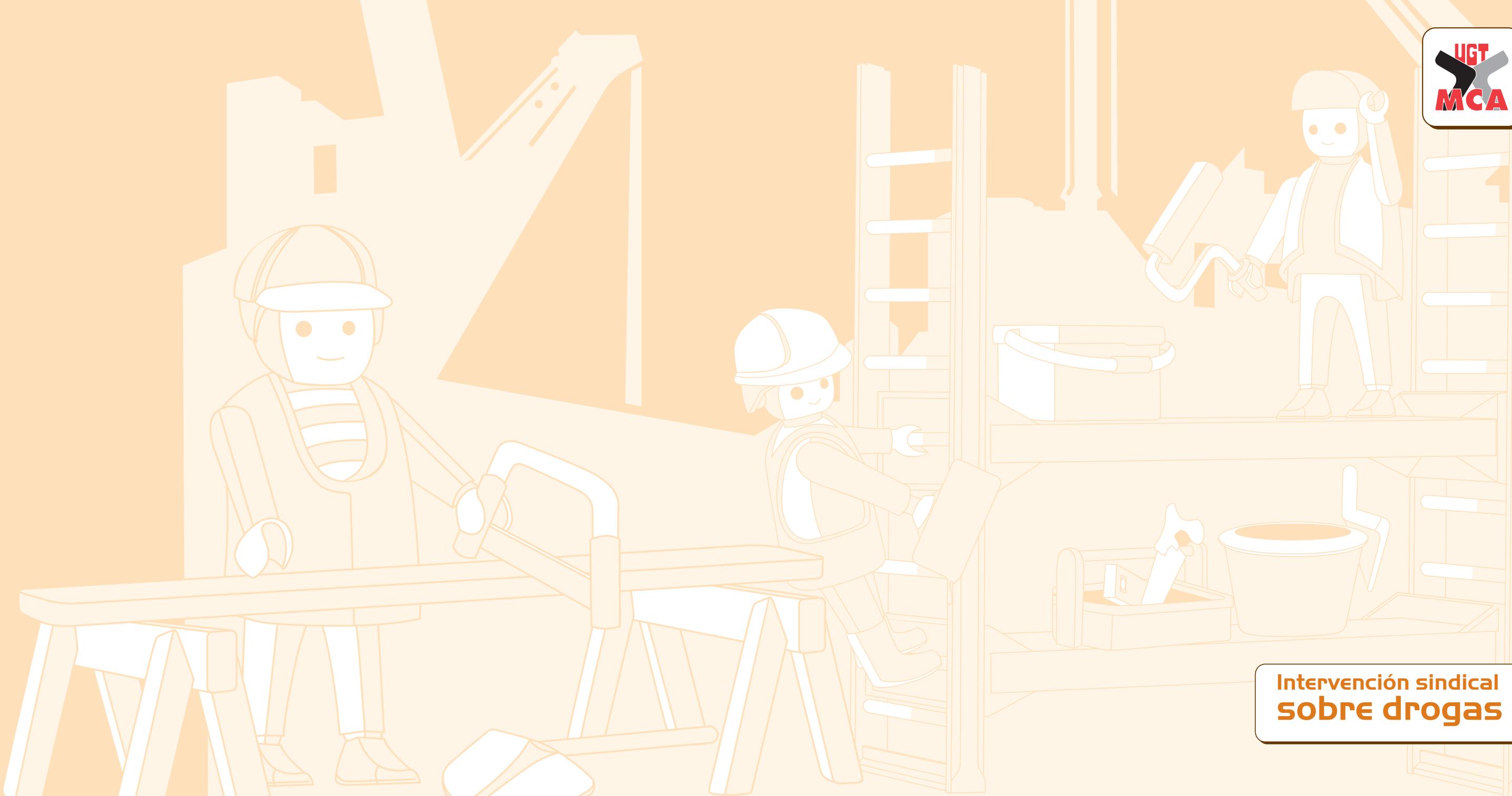


Los efectos de las drogas en los consumidores dependen de numerosas variables: la edad, el sexo, las características físicas y psicológicas, el contexto de consumo, la dosis, la frecuencia, etc.

Efectos de las drogas	
	Efectos inmediatos
Alcohol	Euforia y desinhibición inicial, seguidas de alteraciones de la coordinación, de la atención y de la percepción, así como reducción del rendimiento físico y mental.
Tabaco	Aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, provocando un estado de activación.
Tranquilizantes	Apaciguamiento de la ansiedad y del nerviosismo.
Cannabis	Euforia, locuacidad, relajación, alteración de la percepción sensorial.
Cocaína	Agitación, hiperactividad e impulsividad. Reducción de la fatiga, del apetito y del sueño.
Anfetaminas	Excitación, euforia, nerviosismo, disminución del apetito y de la fatiga.
Éxtasis (MDMA)	Estimulación, reducción del cansancio y del sueño.
Heroína	Intensa relajación. Reduce el estado de alerta y dificulta los procesos intelectuales.
Riesgos derivados del consumo abusivo	
Alcohol	Alteraciones físicas y psicológicas graves. Problemas familiares, laborales y económicos.
Tabaco	Problemas respiratorios y cardiovasculares. Intensa dependencia y síndrome de abstinencia.
Tranquilizantes	Trastornos neurológicos y psicológicos. Síndrome de abstinencia.
Cannabis	Síndrome amotivacional: apatía, pérdida de la capacidad de atención y de la memoria.
Cocaína	Irritabilidad, ansiedad y estados depresivos. Problemas cardiovasculares.
Anfetaminas	Trastornos del estado de ánimo. Tiene un alto potencial adictivo.
Éxtasis (MDMA)	Trastornos de ansiedad. Pérdida de la capacidad de concentración y de la memoria.
Heroína	Intensa dependencia. Trastornos de la memoria y del estado de ánimo.

Efectos del consumo de drogas en el rendimiento laboral	
	Efectos inmediatos
Tabaco	Disminuye la capacidad de concentración y produce estados de irritabilidad y ansiedad. La necesidad compulsiva de salir a fumar produce numerosas interrupciones en la actividad profesional.
Alcohol y cannabis	Producen alteraciones perceptivas, pérdida de reflejos, deterioro de la coordinación y de la capacidad de atención y concentración. Reducen la competencia en la conducción de vehículos y en el manejo de maquinaria.
Cocaína y anfetaminas	A pesar de su efecto estimulante inicial pueden producir posteriormente fatiga y decaimiento, lo que empeora el rendimiento e incrementa los riesgos de accidentes cuando se conducen vehículos o maquinaria. Los consumos habituales provocan estados de ansiedad y depresión, así como trastornos del sueño.
Heroína y derivados opiáceos	Intensa relajación, somnolencia y deterioro de la atención y concentración. La dependencia de estas drogas imposibilita la competencia y el rendimiento laboral.

El consumo de todas las drogas repercute negativamente en la actividad y en el rendimiento laboral. Todas ellas alteran las funciones cognitivas y psicológicas que requiere cualquier tarea de índole física o intelectual.



**Intervención sindical
sobre drogas**

Los representantes sindicales de MCA-UGT deben impulsar la Prevención, la Detección Precoz de los consumos problemáticos y el Apoyo al tratamiento de los trabajadores que presenten trastornos de abuso o de dependencia de las drogas.

La prevención del consumo de drogas es una tarea importante en el ámbito de las empresas y debe formar parte de la Prevención de Riesgos Laborales.

Las acciones que se pueden desarrollar para lograr los objetivos preventivos son:

- Campañas periódicas de concienciación social.
- Actividades de información y cursos de formación sobre las drogas dirigidos a los miembros de los servicios de prevención, representantes sindicales, mandos intermedios y trabajadores en general.
- Distribución de materiales de información preventiva.
- Creación de Comités de Prevención, Salud e Higiene Laboral.
- Impulso de la participación de los servicios médicos de empresa en las acciones preventivas.
- Realización de reconocimientos médicos que incluyan la detección precoz de situaciones de abuso de drogas.
- Derivación a centros y servicios de tratamiento de los trastornos adictivos.
- Asesoramiento y apoyo para las familias de los trabajadores con problemas de drogas.
- Mejora de la organización de las condiciones laborales que reducen la influencia de los factores de riesgo asociados a los consumos.



La detección de los consumos problemáticos de alcohol y otras drogas es otra de las tareas a realizar por parte de los representantes sindicales de MCA-UGT.

Estos tipos de consumos suelen ser percibidos por los mandos o compañeros, aunque deben estar seguros antes de intervenir.

El delegado sindical de MCA-UGT

¿Cuándo es necesario intervenir?

Si observamos en un trabajador ciertos comportamientos que se producen de forma coincidente, pueden ser síntomas de que existe un trastorno abuso o de dependencia de drogas:

- Absentismo no justificado de forma reiterada.
- Rendimiento anormalmente bajo.
- Retraimiento, aislamiento y poca participación.
- Desinterés acusado por el trabajo.
- Relaciones conflictivas con los compañeros y jefes.
- Cambios bruscos y repetidos en el estado de ánimo, pasando de la euforia a la depresión sin motivos aparentes.
- Errores frecuentes en el trabajo sin justificación aparente.
- Dificultades para concentrarse en el trabajo.
- Implicación en accidentes no justificables por otras causas.
- Episodios de embriaguez o manifestaciones que sugieren un consumo abusivo de alcohol u otras drogas.
- Antecedentes de expedientes relacionados con el consumo.
- Información recibida de compañeros o familiares.

Recomendaciones ante la intervención.

- Hay que ser prudente antes de concluir que estos comportamientos se deben a una dependencia de drogas. Algunos de los síntomas descritos pueden ser originados por otros problemas de índole psicosocial.
- Cuando existe este trastorno suelen aparecer varios o todos estos síntomas a la vez.
- Siempre conviene asegurarse explorando a fondo la situación.
- No hay que precipitarse.

¿Cómo actuar cuando se tiene la certeza de que un trabajador tiene problemas con las drogas?

- Hay que establecer una relación de confianza y buscar la ocasión y el lugar propicio para tratar el asunto.
- Es habitual que la persona afectada niegue el problema y se resista a reconocerlo en un principio. También puede expresar falta de credibilidad respecto a la existencia de soluciones para el problema.
- Es importante ayudar al trabajador a que lo reconozca y lo acepte.
- Aportar información sobre los recursos y servicios de atención para el alcoholismo y las drogodependencias puede servir de motivación para acudir a tratamiento.
- Ofrecer apoyo y acompañamiento para hacer una primera consulta puede facilitar el primer paso para el afrontamiento del problema y su posterior resolución.



Para lograr la confianza es conveniente:

- Garantizar la privacidad y la confidencialidad y explicitárselo a la persona afectada.
- Si se dispone en la empresa de local sindical puede emplearse para tratar el asunto.
- Es recomendable evitar la presencia de otras personas para no favorecer actitudes de rechazo y posiciones defensivas que incrementan la negación.
- El primer objetivo es crear empatía y lograr el reconocimiento y la aceptación del problema ofreciendo alternativas y propuestas de ayuda.

Algunas Recomendaciones prácticas:

- No hay que confundir la relación de ayuda con un falso proteccionismo. No se debe encubrir a la persona, ni asumir por ella sus tareas o responsabilidades.
- En ningún caso compartir la situación del consumo de alcohol u otras drogas ni facilitar dinero cuando hay sospecha de que se va a emplear para consumir.
- Puede ser necesario buscar la colaboración de otras personas que tengan ascendencia sobre el trabajador para contribuir al cambio de actitud y la aceptación de ayuda.
- Proponer la asistencia al servicio de prevención de la empresa, al servicio médico o a un centro de atención primaria o de tratamiento de las drogodependencias.
- Es necesario disponer de información actualizada sobre la red de recursos y los servicios disponibles en esta materia para poder derivar correctamente.
- Los servicios médicos de empresa y los representantes sindicales deben establecer redes de coordinación internas y externas que contribuyan a un manejo adecuado de estos casos.

El papel del delegado sindical de MCA-UGT frente al consumo de drogas y los problemas asociados a su uso incluye tres vertientes principales: la prevención, la detección precoz de los consumos problemáticos y el apoyo al tratamiento de los trabajadores que presenten trastornos de abuso o dependencia.

Los representantes sindicales de MCA-UGT deben promover la realización de programas y actividades de carácter preventivo.

Es muy conveniente que se diseñen planes de prevención en los que participen todos los miembros de las empresas. Se recomienda realizar una evaluación de las necesidades de cada empresa para adaptar los planes de prevención a sus características específicas.

En conclusión, para conseguir la eficacia de los planes de prevención, los delegados sindicales deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- Hay que potenciar el consenso entre la dirección de la empresa y los sindicatos sobre las acciones que se vayan a realizar.
- Es fundamental la participación de todos los agentes sociales en dichas acciones.
- Los programas de prevención de las drogodependencias deben integrarse en las políticas de salud laboral y seguridad de las empresas.
- Conviene mejorar el ambiente laboral y la organización de los procesos de producción para reducir los factores de riesgo que favorecen los consumo de drogas.
- Antes de diseñar un plan específico, es recomendable realizar una evaluación de necesidades para adaptar las acciones a los problemas detectados en cada empresa.
- Los planes deben mantener su continuidad a lo largo del tiempo y ser evaluados para valorar su eficacia o inutilidad.
- Es fundamental garantizar la adecuación de los planes a la legislación vigente.
- El delegado sindical debe lograr la negociación con la empresa cuando se presenten problemas graves de abuso de drogas en los trabajadores con el fin de evitar despidos y sanciones.



Normativa legal en materia de drogas

La legislación laboral relacionada con el consumo de drogas.

Es fundamental que los representantes sindicales conozcan la normativa legal vigente en materia de drogas. Destacamos a continuación las leyes más importantes en Europa y en España relacionadas con el consumo y abuso de drogas en el ámbito laboral:

Directiva Marco 89/1391/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la Seguridad y la Salud de los trabajadores (marco general de la política comunitaria en materia preventiva).

Convenio N° 155 de la OIT de 1981, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y Protocolo de 2002 relativo al citado Convenio.

Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Contiene varios artículos en los que se recogen una serie de derechos de los trabajadores:

- **Art.4:** derecho a no ser discriminado.
- **Art. 4.c.:** derecho a la integridad física y a una política adecuada en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- **Art. 4.d.:** derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

En sus Artículos 17 y 18 se garantiza la no discriminación en las relaciones laborales y la inviolabilidad del trabajador.

Sin embargo en el **Artículo 54, que es básico en materia de drogodependencias y que sigue siendo causa de polémica**, se establecen como causas de despido disciplinario las siguientes situaciones:

- **A)** Las faltas reiteradas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- **B)** La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- **C)** Las ofensas verbales o físicas al empresario o al colectivo de trabajadores de la empresa o a los familiares de éstos.

- **D)** La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de las tareas laborales.
- **E)** La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento laboral.
- **F)** El estado de embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el desarrollo del trabajo.

La Ley 31/ 1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/ 2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destaca la importancia de la prevención de enfermedades y de la promoción de la salud en las empresas:

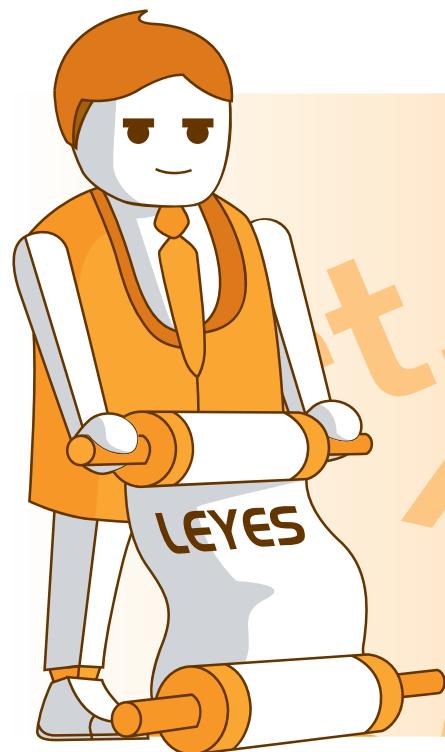
- **Art. 16:** La planificación de la acción preventiva se basará en la evaluación previa de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- **Art. 22:** El empresario garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.
- **Art.22.1:** Con carácter general las pruebas y exámenes médicos tendrán un carácter voluntario, debiendo prestar el trabajador su consentimiento, salvo en los supuestos, previo informe de los representantes de los trabajadores, en que los reconocimientos sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores o demás personas relacionadas con la empresa.
- **Art.22.2:** Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relativa a su salud.
- **Art.22.4:** Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán usarse con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Dado que los trastornos adictivos son considerados actualmente como **enfermedades, cualquier trabajador que los padezca, debe ser tratado como un enfermo y no ser sancionado por los comportamientos producidos por dichos trastornos.**

Se trata de **evitar que los trabajadores que presentan problemas de drogas sean despedidos o discriminados** y que puedan tener derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el tratamiento de su enfermedad.

La propia ley incluye también la conveniencia de realizar actuaciones destinadas a la prevención de las drogodependencias, entre las que deben contemplarse el **análisis y evaluación de las condiciones de los puestos de trabajo que puedan incrementar los riesgos de consumir o abusar de las drogas**. Todo ello permitirá planificar e implementar las medidas correctoras que resuelvan las deficiencias detectadas.

La Ley también obliga a crear y regular **Los Servicios y Delegados de Prevención**, así como los **Comités de Seguridad y Salud de las empresas**, que deben incluir entre sus objetivos, **prevenir y atender los problemas derivados del consumo inadecuado del alcohol y otras drogas**. Los empresarios están obligados a garantizar a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud.



Recursos de atención de las drogodependencias

Es evidente que el representante sindical debe conocer los diversos tipos de tratamiento que existen y la red de recursos de prevención y atención de drogodependencias disponibles en cada localidad, comunidad autónoma y en el territorio nacional.

SINDICALES DE UGT:

Departamento de drogodependencias confederal.

Departamento de drogodependencias territorial.

Departamento de drogodependencias federales dentro de las secretarías de salud laboral.

CAID: Centros Sindicales de Atención Integral a Drogodependencias.

SERVICIOS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS:

En todas las Comunidades Autónomas existen **Planes Regionales sobre Drogas que disponen de una red de Centros de Prevención y Atención de las Drogodependencias.**

Los ayuntamientos de municipios de mayor tamaño poblacional también disponen de centros especializados.

La demanda de atención suele ser directa y no requiere de una derivación previa realizada por los servicios de atención primaria.

Todos ellos realizan programas de prevención, tratamiento y reinserción.

Cuentan con diversos tipos de recursos para realizar el tratamiento adecuado a cada caso:

- **Unidades de Desintoxicación Hospitalaria (UDH), destinadas a la desintoxicación en régimen de internamiento.**

- **Centros especiales para la deshabitación de alcohol y otras drogas. (Unidades de tratamiento del alcoholismo y dependencia de cocaína). Destinados a la deshabitación en régimen de internamiento para casos con trastornos adictivos graves como fase previa a la rehabilitación ambulatoria.**
- **Comunidades Terapéuticas.** Son centros residenciales en los que se realiza la fase inicial de tratamiento, posterior a la desintoxicación, en régimen de internamiento para aquellos casos que no es posible llevarlo a cabo en régimen ambulatorio.
- **Pisos de apoyo a la desintoxicación.** Para casos que no disponen de apoyo familiar o su situación personal requieren de este tipo de recurso.
- **Pisos de apoyo al tratamiento.** Para casos que no disponen de un medio o núcleo familiar compatible con la fase de rehabilitación terapéutica.
- **Pisos de reinserción.**
- **Centros y recursos de reinserción laboral.** z z z



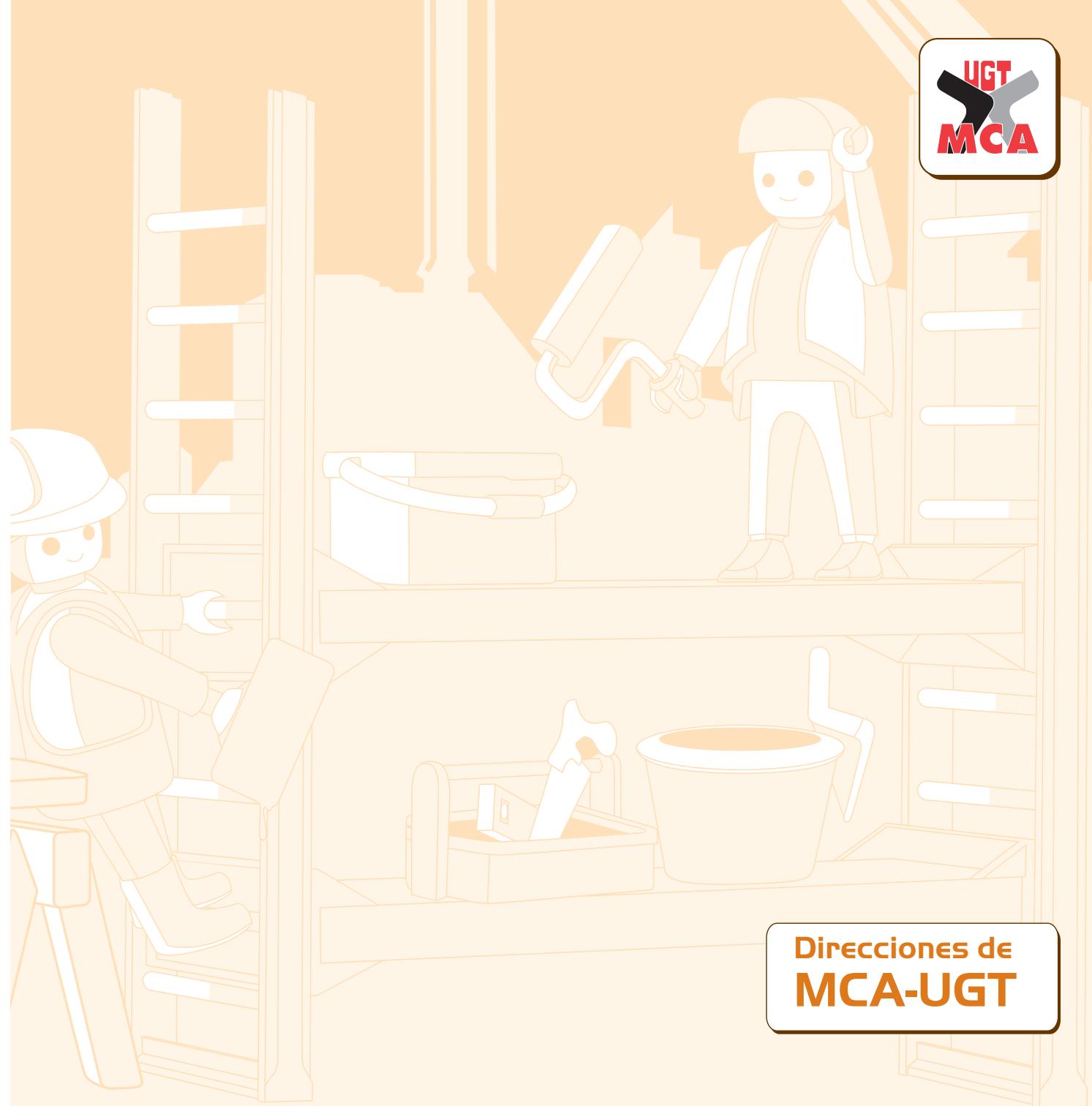
Para obtener información actualizada sobre las investigaciones relacionadas con el consumo de drogas, los programas de prevención y los recursos de atención de las drogodependencias proponemos algunas direcciones en Internet que pueden ser de gran utilidad para los representantes sindicales implicados en estos temas:

- **MCA-UGT.** <http://mca.ugt.org>
- **Plan Nacional sobre Drogas.** www.pnsd.msc.es
- **Observatorio Europeo de las Drogas y las Toxicomanías.** www.emcdda.europa.eu
- **Instituto para el Estudio de las Adicciones.** www.lasdrogas.info
- **Asociación Española de Estudios en Drogodependencias.** www.aesed.com
- **Federación de Alcohólicos de España.** www.faare.org
- **Fundación de Ayuda contra la Drogadicción.** www.fad.es
- **Comité Nacional de prevención del Tabaquismo.** www.cnpt.es

SANCIONES

ACCIDENTES

RENDIMIENTO



**Direcciones de
MCA-UGT**

FEDERACIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
ANDALUCÍA	C/ Antonio Salado 10-12 - 41002 Sevilla	954 50 63 93
S. P. Almería	Javier Sanz, 14 - 4º - 04004 Almería	950 27 12 98
S. I. Cádiz	Avda. Andalucía 6 - 3º - 11008 Cádiz	956 25 08 08
S. C. Cam. Gibraltar	Avda. Fuerzas Armadas 2 - 11202 Algeciras	956 63 12 51
S. P. Córdoba	Marbella s/n - 14013 Córdoba	957 29 91 42
S. P. Granada	Avda. de la Constitución 21 - 18014 Granada	958 89 95 31
S. P. Huelva	Puerto 28 - 21001 Huelva	959 25 04 19
S.P. Jaén	Pº de la Estación 30 - 23008 Jaén	953 27 55 05
S. P. Málaga	Alemania 19, 1ª Pl. - 29001 Málaga	952 22 97 62
S. P. Sevilla	Blas Infante 4-2º - 41011 Sevilla	954 28 13 61
ARAGÓN	C/ Costa, 1-2º - 50001 Zaragoza	976 70 01 08
S. C. Andorra	Jose Iranzo s/n – 44500 – Andorra	978 84 36 86
S. C. Alcañiz	Avda. Aragon 7, Pasaje. - 44600 Alcañiz (Teruel)	978 83 10 50
S. C. Barbastro	Beato M. Escrivá 2 - 22300 Barbastro (Huesca)	974 31 24 35
S. C. Calamocha	Avda. Sagunto-Burgos s/n - 44200 Calamocha	978 73 00 37
S. C. Calatayud	Padre Claret 5 - 50300 Calatayud (Zaragoza)	976 88 11 70
S. C. Caspe	Plaza Aragón 1, 2ª - 50700 Caspe (Zaragoza)	976 63 20 40
S. C. Ejea de los Cab.	Pasaje Aragón s/n - 50600 Ejea de los Caballeros	976 66 20 99
S. C. Huesca	Avda. del Parque 9 - 22002 Huesca	974 229 996
S. C. Monzón	Galicia s/n - 22400 Monzón (Huesca)	974 41 57 44
S. C. Sabiñánigo	General Villacampa 14 - 22600 Sabiñánigo (Huesca)	974 48 20 93
S. C. Tarazona	Cortes de Aragón, 14 – 1ª- 50500 Tarazona (Zaragoza)	976 64 09 27
S. C. Teruel	Plaza de la Catedral 9- 4º - 44001 Teruel	978 60 85 84
S. C. Utrillas	San Vicente de Paúl s/n - 44760 Utrillas (Teruel)	978 75 79 08

ASTURIAS	Plza General Ordóñez 1, 6º - 33005 Oviedo	985 25 31 98
S. C. de Avilés	Pza. Vaticano s/n Bajo - 33401 Avilés (Asturias)	985 56 88 01
S. C. del Caudal	Pza. del Mercado s/n - 33600 Mieres (Asturias)	985 46 79 52
S. C. de Gijón	Mariano Moré 22 Entresuelo - 33206 Gijón	985 35 24 19
S. C. de Nalón	Pza. la Salve s/nº - 33900 - Sama de Langreo	985 67 60 95
S. C de Occidente	Vallina 5, Bajo - 33710 Navia (Asturias)	985 63 14 35
S. C. de Oviedo	Pza. General Ordóñez 1, 3º - 33005 Oviedo	985 25 38 22
S. C. de Siero	Rafael Sarandeses, 4 Bajo - 33420 Lugones	985 26 40 94

BALEARES	C/Av.Gaspar Bennasar 69,1º- 07004 P.Mallorca	971 76 19 14
S. I. Menorca	Plaza Augusto Miranda s/n - 07701 Mahón	971.36 72 05

CANTABRIA	C/ Rualasal, 8, 4º - 39001 Santander	942 22 79 28
S. C. Besaya	La Pontanilla, s/n - 39400 Los Corrales de Buelna	942 83 03 62
S. C. Campoo	Avda. Castilla, s/n -39200 Reinosa (Cantabria)	942 75 28 11
S. C. Central	Avda. Bilbao, 54 - 39600 Muriedas (Cantabria)	942 26 12 25
S. C. Oriental	Pza. Constitución, 10, 1º - 39770 Laredo	942 60 76 93

CASTILLA-LA MANCHA	C/ Cuesta Carlos V, 1, 2º - 45001 Toledo	925 28 30 19
S. P. Albacete	Mayor, 58, 2º- 02002 Albacete	967 52 22 07
S. C. Alcázar S. J.	Socuéllamos, 14-3 - 13700 –Tomelloso (C.R.)	926 51 40 98
S. C. Almansa	Pza. Rey Don Jaime, 7 – Apto. 228 - 02640 Almansa (Albacete)	967 34 29 54
S. P. Ciudad Real	Alarcos, 24-7º - 13002 Ciudad Real	926 21 47 47
S. P. Cuenca	Hermanos Valdés, 5, 1º - 16002 Cuenca	969 23 19 08
S. P. Guadalajara	Pza Pablo Iglesias, 2, 2º - 19001 Guadalajara	949 21 38 07
S. C. Manzanares	Molinos de Viento, 1 -13200 Manzanares (C.Real)	926 61 39 62
S. C. Puertollano	Juan Bravo, 6 - 2º - 13500 - Puertollano (C.Real)	926 42 67 58
S. P. Toledo	Cuesta Carlos V, 1 - 1º - 45001 Toledo	925 25 15 65

CASTILLA Y LEÓN	C/ Gamazo 13, 2º - 47004 Valladolid	983 32 90 08
S. P. Ávila	Isaac Peral, 18 - 05001 Ávila	920 25 26 42
S. P. Burgos	San Pablo, 8 - 2º - 09002 Burgos	947 25 22 67
S. P. León	Gran Vía San Marcos, 31 - 24001 León	987 27 06 86
S. C. Medina del C.	San Martín, 3 - 47400 Medina del Campo (Va)	983 81 13 96
S. P. Palencia	Mayor Antigua, 69 - 34005 Palencia	979 70 24 03
S. P. Salamanca	Gran Vía, 79-81 - 37001 Salamanca	923 28 04 60
S. P. Segovia	Avda. Fernández Ladreda, 33 - 40002 Segovia	921 43 64 00
S. P. Soria	Vicente Tutor, 6 - 42001 Soria	975 22 33 95
S.P. Valladolid	Gamazo, 13, 2º - 474004 – Valladolid	983 32 90 08
S. P. Zamora	Lope de Vega, 6 - 49013 Zamora	980 51 90 92
S.C. Bierzo	Av. Valdés, 36 – 1º - 24400 Ponferrada (León)	987 42 56 21

CATALUNYA	Rambla Sta Mónica, 10-2º - 08002 Barcelona	93 301 83 62
S. I. Anoia-Alt Penedés Garraf	Rambla Sant Joseph, 5 - 08800 Vilanova i La Geltrú (B)	93 814 14 40
S. I. Bages-Berguedá	Pº. Pere III, 60-62 - 08240 - Manresa (Barcelona)	93 874 44 11
S. T. Vallés Oriental-Maresme	Esteve Terrades, 30-32 - 08400 Granollers (Barna.)	93 879 31 06
S. C. Baix Llobregat	C/Revolt Negre, 12 - 08940 Cornellá de Llobregat (B)	93 261 91 35
S. C del Barcelonés	Rambla Sta. Mónica, 10-1º - 08002 Barcelona	93 301 57 97
S. I. Girona	Miquel Blai, 1-4º - 17001 Girona	97 221 33 44
S. C. L'Hospitalet	Rambla Marina, 429-431 - 08901 L'Hospitalet (B)	93 338 92 53
S. C. Osona	Vendrell, 33 Bj.- 08560 Manlleu (Barcelona)	93 851 31 30
S. I. Tarragona	Ixart, 11-4º - 43003 Tarragona	97 723 41 93
S. I. Terres D'Ebre	Ciudadella, 13-1º - 43500 Tortosa (Tarragona)	97 744 44 56
S. I. Terres de Lleida	Avgda. Catalunya, 2 - 25002 Lleida	97 328 17 23
S. C. Valles Occidental	Rambla, 73 - 08202 Sabadell (Barcelona)	93 725 75 75

EUSKADI	C/ Colón de Larreategui, 46, Bis - 48011 Bilbao	944 25 56 00
S. I. de Ayala-Vitoria	San Antonio, 45, Bajo - 01005 Vitoria	945 15 04 38
S. I. San Sebastián-Bidasoa	Catalina de Erauso, 7 - 20010 S. Sebastián (Guip.)	943 46 98 00

S. C. Alto Deba-Alto Gohierri	Garibai, 6 bis - 20500 Arrasate-Mondragón (Guip.)	943 79 03 74
S. C. Bajo Deba y Costa	Urolalsasi, 2-1º - 20600 Eibar (Guipúzcoa)	943 82 07 82
S. C. Basauri	Urbi, 7 Entreplanta - 48970 Basauri (Vizcaya)	944 49 32 98
S. C. Bilbao-Margen Izquierda	Jado, 5-1º Dcha. - 48950 Erandio (Vizcaya)	944 67 69 88
S. C. Durangesado	Avda. Montevideo, 30 Bajo - 48200 Durango (Vi)	946 81 90 26
S. C. Margen Izquierda	Avda. Juntas Generales, 4-2º - 48901 Barakaldo (Vi)	944 18 94 00

EXTREMADURA	c/ Marquesa de Pinares, 36 - 06800 Mérida	924 30 09 08
S. C. de Cáceres	Obispo Segura Sáez, 8 - 10001 Cáceres	927 21 38 14
S. C. Campo Arañuelo-La Vera	Pablo Luego, s/n - 10300 Navalmoral de la Mata (C)	927 53 19 48
S. C. Mérida - Tierra de Barros	Marquesa de Pinares, 36 - 06800 Mérida (Badajoz)	924 30 09 08
S. C. Vegas Altas – Siberia	C/Hernán Cortés, 217 – 06700 Villanueva de la Serena (Ba)	924 80 00 75
S. I. Norte Extremeño	Tr. General Mora, 5 - 10840 Moraleja (Cáceres)	927 14 74 78
S. C. Sur Extremeño	Avda Díaz Ambrona, 24 – 1ºB- 06300 Zafra (Badajoz)	924 55 52 90
S. C. De Badajoz	C/Cardenal Carvajal, 2 – 06001 – Badajoz	924 22 22 47

GALICIA	C/ Miguel Ferro Caaveiro, nº 12 –2º - 15707 Santiago Comp.	981 58 97 43
S. I. de Compostela	C/ Miguel Ferro Caaveiro, nº 12 - 3ª - 15707 S. Compostela	981 57 54 17
S. I de Coruña	Avda. Fernández Latorre, 27-2º - 15006 A Coruña	981 23 72 64
S. C. Costa Lucense	Apto. Correos, 88 - 27890 San Ciprián (Lugo)	982 55 55 00
S. C. Ferrol	Calle del Carmen, 43-45, 2º - 15402 Ferrol (A Coruña)	981 35 12 37
S. I. de Lugo	Ronda da Muralla, 58-1º - 27003 Lugo	982 22 02 79
S. I. de Ourense	Parque San Lázaro, 14-1º - 32003 Ourense	988 24 20 98
S. I de Pontevedra	Pasantería, 1 -1 - 36001 Pontevedra	986 84 49 57
S. C. de Vigo	Enrique Heraclio Botana, 2-4º - 36201 Vigo (Pontevedra)	986 22 75 48

LA RIOJA	C/ Milicia, 1-Bis - 26003 Logroño (La Rioja)	941 24 00 22
-----------------	---	---------------------

LAS PALMAS	C/ Avda. 1º de Mayo, 21 - 35002 Las Palmas G.C.	928 36 99 28
-------------------	--	---------------------

TENERIFE	Méndez Núñez, 84-4º 38001 Sta. Cruz Tenerife	922 28 89 55
MADRID	Avda. América 25, 4ª - 28002 Madrid	91 589 73 50
Zona Este	Simón García de Pedro, 2 - 28805 Alcalá de Henares	91 881 89 76
	Avda- de la Constitución, 135 – 28850 – Torrejon de Ardoz	91 676 62 22
Zona Norte	Avda. Valdelaparra, 108 - 28100 Alcobendas	91 662 08 75
Zona Oeste	Real, 74 - 28400 Villalba	91 850 13 01
Zona Sur	Avda. de los Ángeles, 20 - 28903 Getafe	91 696 05 11
	La Concha, 2 -28300 – Aranjuez	91 892 10 82
Sureste	Silos, 27 – 28500 Arganda	91 871 34 50
Suroeste	Huesca, 2 – 28944 – Fuenlabrada	91 697 54 27

MELILLA	Pza. 1º de Mayo, s/n - Ap. 358 - 52002 Melilla	952 67 26 02
----------------	---	---------------------

MURCIA	Santa Teresa, 10-5º - 30005 Murcia	968 28 12 30
S. C. del Altiplano	Epifanio Ibáñez, 9-Entres.- 30510 Yecla (Murcia)	968 75 15 97
S. C. de Cartagena	Pza. España, 12 - 4º- 30201 Cartagena (Murcia)	968 52 96 52
S. C. Río Mula	Avda. Constitución s/n . 30191 Campos del Río (Murcia)	968 65 27 57
S. C. del Valle del Guadalentín	Corredera, 36 - 30800 Lorca (Murcia)	968 46 98 70
S. C. Vega del Segura	Pérez Cervera, 3 - 30530 Cieza (Murcia)	968 76 13 63

NAVARRA	Avda. Zaragoza, 12-1º - 31003 Navarra	948 29 06 24
S. C. Tudela	Cuesta de la Estación, 3 - 31500 Tudela (Navarra)	948 82 18 01

PAÍS VALENCIANO	Arquitecto Mora, 7-4º - 46010 Valencia	963 88 41 10
S. C. Bajo Vinalopo- Vega Baja	Pza. Constitución, 3 - 03203 Elche (Alicante)	965 42 38 12
S. C.Horta Nord-Camp Turia Camp Morverde	Ausás March, 12 - 46133 Meliana (Valencia)	961 49 32 05
S. C. L'Alicantí	Pablo Iglesias, 23, 5º - 03004 Alicante	965 14 87 34
S. C. La Marina	Avda. L'Aigüera, 1 (Ed. Central Park) – 03501 Benidorm	965 86 20 11

S. C. La Muntanya-V. Vinalopó	Glorieta, 22 - 03660 Novelda (Alicante)	965 60 04 78
S. C. Valencia Sur e Interior	C/Virgen del Olivar, 10 - 46900 Torrent (Valencia)	961 56 41 45
S. C. Millars-Plana Baixa-Palancia	Avda. País Valencià, 18 - Enlo. - 12200 Onda (Castellón)	964 60 14 58
S. C. Plana Alta-Maestrat-Els Ports	Pza. las Aulas, 5-5º - 12001 Castellón	964 23 98 82
S. C. Ribera Alta Costera-Canals	Curtidors, 27 - 46600 Alcira (Valencia)	962 41 27 51
S. C. Ribera Baja-Safor-Valls D'Albaida	La Vall, 48 - 46400 Cullera (Valencia)	96 172 33 10
S. C.,. Horta Valencia	Arquitecto Mora, 7-4º - 46010 Valencia	96 388 41 10



