## TUS DERECHOS

- La persona trabajadora afectada tiene derecho a solicitar la vigilancia de la salud para la adaptación del puesto de trabajo, siempre que se garantice la confidencialidad, especialmente después de una ausencia prolongada por motivos de salud.
- La vigilancia de la salud se ha de realizar desde un punto de vista preventivo (adaptación/reincorporación al trabajo).
- Ante cualquier control de alcohol y/o drogas por parte de la empresa ponte en contacto con tus delegados y delegadas de CCOO.
- Tienes derecho a participar en todo lo relacionado con la protección de la salud a través de tus representantes.
- Cualquier problema de salud causado o empeorado por el trabajo debe considerarse un accidente de trabajo o enfermedad profesional:
  - La empresa ha de facilitarte el parte de asistencia a la mutua.
  - Si la mutua te deriva al médico de cabecera puedes gestionar el cambio de contingencia.

## POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE

Si necesitas más información y asesoramiento, dirígete a tus delegados y delegadas de prevención o a la sección sindical de CCOO en tu empresa. También puedes hacerlo directamente en tu sindicato CCOO: **www.ccoo.cat**

CCOO Catalunya diciembre 2019 - DL B 29184-2019

# Adicciones en el entorno laboral

## Seguimiento y prevención en el trabajo

La sociedad actual se enfrenta a grandes retos, sociales y de salud pública como consecuencia del consumo inadecuado de sustancias que pueden generar dependencia, y el ámbito laboral no es ajeno a ello.

Estudios epidemiológicos actuales demuestran que en general los consumos de ese tipo de sustancias han disminuido en los últimos años entre las personas trabajadoras. Aunque algunos colectivos (camareras de piso, trabajadoras de geriatría, etc.) han aumentado el consumo de sustancias altamente adictivas: ansiolíticos, fármacos para el dolor por trastornos musculoesqueléticos, etc.

Siguiendo los principios de la OIT y la OMS, CCOO de Cataluña aborda esta problemática en las empresas desde un punto de vista de salud integral.

Nuestra intervención sindical se plantea como una respuesta global que se diferencia de los controles de alcohol y drogas.

La vigilancia de la salud no puede convertirse en un sistema de vigilancia de las personas trabajadoras para sancionar o despedir.

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

## PLAN DE ACTUACION

### 1. Prevención

- Sensibilitzación.
- Protocols de actuación.
- Evaluaciones de riesgos.

### 2. Intervención

- Apoyo asistencial.

### 3. Reinserción

- Laboral, personal y social.

| Tipus de droga | Efectes sobre el Sistema Nerviós Central | Altres efectes |
|---|---|---|
| **DEPRESSORS** | Ralentizan el funcionamiento del cerebro. (Alcohol, opiáceos, tranquilizantes e hipnóticos, etc.) | Relajación, desinhibición, sedación, somnolencia, coma, muerte. |
| **ESTIMULANTS** | Aceleran el funcionamiento cerebral. (Cocaína, anfetaminas, nicotina, etc.) | Euforia, bienestar, aumento de energía, estimulación cardiovascular, disminución fatiga y apetito. |
| **AL·LUCINÒGENS** | Distorsionan el funcionamiento del cerebro. (LSD, derivados del cannabis, drogas de síntesis, etc.) | Sensaciones extrañas, ilusiones, alucinaciones visuales, táctiles o auditivas. |

## PROPOSTES SINDICALS

→Identificar les possibles causes i factors de riscos laborals per al consum de substàncies.

→ Evitar la presència d'aquestes substàncies a l'empresa.

→Control de les condicions de treball que poden afavorir el consum.

→Programes d'intervenció des de la prevenció, l'assistència i la reinserció.

→Programes acordats entre la Secció Sindical, Comitè d'Empresa, amb la col·laboració del CSS.

→Tractar la drogodependència com un problema de salut integral, incloent:

- La sensibilització, informació i formació de totes les persones treballadores.
- Avaluació de riscos identificant les condicions de treball que poden afavorir l'ús de substàncies (torns, nocturnitat, ritmes elevats de treball, producció o distribució de begudes alcohòliques, etc.).
- Compromís no sancionador i possibilitat de tractament sense pèrdua del lloc de treball.
- Negociar l'actuació de vigilància de la salut i servei de prevenció, per adaptar el lloc de treball i/o declaració com a treballador o treballadora especialment sensible.
- Negociar la no aplicació de la ineptitud sobrevinguda.