



¡ALERTA!

“Prevención del consumo de drogas
en el sector de construcción:
datos y propuestas”



Gobierno del
Principado de Asturias

Consejería de Economía y Empleo

Instituto Asturiano de 
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



Fundación Laboral
de la Construcción
del Principado de Asturias

PROYECTO HOMBRE ASTURIAS
Fundación CESPA



¡ALERTA!

**“Prevención del consumo de drogas
en el sector de construcción:
datos y propuestas”**



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

INSTITUTO ASTURIANO DE 
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

 FUNDACION LABORAL
DE LA CONSTRUCCION
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

PROYECTO  ASTURIAS
FUNDACIÓN C E S P A

Edita: Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales

Autores: Juan Carlos Menéndez Gómez (Responsable de evaluación y calidad). Fundación C.E.S.P.A
Juan Ramón Santos Fernández (Director Técnico). Fundación C.E.S.P.A.

Con el asesoramiento del Observatorio sobre Drogas para Asturias, Consejería de Sanidad

Imprime: Imprenta Narcea

D. L. AS -04132-2014

Índice

1. Introducción: Las drogas en el ámbito laboral	5
1.1. Qué entendemos por drogas y conceptos asociados	5
1.2. ¿Por qué intervenir sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral?	11
1.3. Datos del consumo en población laboral en España	11
1.4. El consumo de sustancias en el sector de la construcción	14
2. Percepción del consumo en el sector de construcción de Asturias: Proyecto “Cautus”	19
2.1. Procedimiento	20
2.2. Variables estudiadas	22
2.3. Resultados	24
2.3.1. Factores de riesgo laborales	25
2.3.1.1. Condiciones de trabajo	25
2.3.1.2. Insatisfacción con el trabajo	28
2.3.1.3. Precariedad laboral	30
2.3.2. Factores de protección	31
2.3.3. Percepción de riesgo del uso de sustancias	36
2.3.4. Disponibilidad de sustancias psicoactivas en el horario laboral	40
2.3.5. Accidentes y/o enfermedades	41
2.3.6. Consumo que tiene una incidencia negativa mayor en el sector	43
2.3.7. Percepción de factores que están relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol en el ámbito laboral	43
2.3.8. Problemas observados del consumo de sustancias en el ámbito laboral	45
2.3.9. Acciones dentro de la empresa que se consideran importantes realizar	47
2.3.10. Actividades formativas, informativas o preventivas sobre drogas recibidas/realizadas	48
2.3.11. Abordaje de la prevención del consumo por parte de las empresas	50

3.	Conclusiones	51
4.	Propuestas concretas para agentes y ámbitos concretos	55
	4.1. Sociedades de Prevención	56
	4.2. Empresas	57
	4.3. Trabajadores y trabajadoras	58
	4.3.1. En formación	58
	4.3.2. Empleados/as ocupados/as	58
5.	Legislación aplicable	59
6.	Información y Recursos	63

1

Introducción: Las drogas en el ámbito laboral

El consumo de drogas se puede percibir como un tema que pertenece a la esfera privada de la persona, no siendo intuitivamente visible la relación de dicho consumo con el entorno laboral. Por eso, en primer lugar situaremos unos conceptos y datos básicos con el propósito de enmarcar adecuadamente esta publicación.

1.1. Qué entendemos por drogas. Conceptos asociados

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una droga es toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración, de algún modo, del natural funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además, susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas.

Implícitas en esta definición, no sólo están las repercusiones que el consumo de drogas puede tener para la salud (dependencia física, alteraciones orgánicas del consumo, enfermedades derivadas de hábitos de consumo, enfermedades producidas por hábitos de vida no saludables), sino también consecuencias de tipo psicológico, social, familiar y potencialmente en el conjunto de las áreas de actividad de la persona, entre ellas la laboral. La influencia sobre el comportamiento y las facultades de la persona del consumo de drogas pueden presentarse sin duda durante el amplio periodo de tiempo que la persona pasa cada día en su puesto de trabajo.

Un punto importante a destacar, y que a menudo causa confusión o incluso sorpresa cuando es señalado, lo constituyen las drogas reguladas como de venta legal, como el alcohol, el tabaco y los psicofármacos. Estas sustancias cumplen con la definición de droga de la OMS y pueden presentar efectos y patrones de comportamiento característicos de la adicción: compulsión a consumirlas, buscar sus efectos, etc.

Es peligroso separar las drogas "legales" de las "ilegales", ya que dicha consideración favorece comportamientos en los que las drogas "legales" parecen menos peligrosas o incluso inocuas.

Las drogas no son todas iguales: clasificación de las drogas y sus efectos.

Existen múltiples clasificaciones de las drogas. La más aceptada es la que clasifica las sustancias en función de los efectos que causan en el sistema nervioso central (SNC).

- a. **Depresoras del sistema nervioso central:** Inhiben el funcionamiento del sistema nervioso central enlenteciendo la actividad nerviosa y el ritmo de las funciones corporales. Entre los efectos que producen se encuentran relajación, sedación, somnolencia, sueño, analgesia, incluso el coma. *A este tipo de drogas pertenecen: opiáceos, barbitúricos, alcohol y benzodiacepinas.*
- b. **Estimulantes o excitantes:** Producen una activación general del sistema nervioso central, dando lugar a un incremento de las funciones corporales. Entre los efectos que producen se encuentran la actividad excesiva, ausencia de sueño, exaltación del estado del ánimo, alteración del ritmo cardíaco, aumento de la tensión arterial, y ausencia de hambre, entre otros. *Podemos distinguir entre estimulantes menores como la cafeína, teína y nicotina, y estimulantes mayores como la cocaína y las anfetaminas y sus derivados.*
- c. **Perturbadoras de la actividad del SNC:** Producen un estado de conciencia alterado, generando alteraciones psíquicas que afectan a la percepción, sobre todo la visual y auditiva, alteraciones del sueño y disminución del apetito. *Drogas de este tipo son el cannabis y los alucinógenos (LSD, mezcalina).*

Conceptos básicos

Las drogas pueden ser utilizadas de diversas maneras, representando cada una de ellas una dificultad o nivel de riesgo diferente para la persona que las consume. En general, el nivel de riesgo de consumir drogas depende de tres tipos de variables:

- Las características de las **sustancias** consumidas.
- Las características de la **persona** que las consume.
- El **contexto** en el que se produce el consumo.

De acuerdo con estos criterios, podemos distinguir cuatro:

TIPOS DE CONSUMO:

• **Uso**

El consumo de drogas puede ser una conducta de riesgo para cualquier persona, en cualquier contexto y desde la primera experiencia. A partir de esta premisa, podemos hablar de "uso de drogas" en aquellos casos u ocasiones en que este consumo no ha acarreado consecuencias severas en la salud, el comportamiento habitual, las tareas cotidianas, la vida afectiva, escolar, laboral o familiar, ni plantea un riesgo significativo de padecer una adicción.

• **Abuso**

Llamamos abuso a cualquier forma de consumo que implica un riesgo significativo para la persona consumidora. Se trata en definitiva de un consumo que supera los límites del consumo moderado, y que aumenta el riesgo de padecer enfermedades, accidentes, lesiones, o trastornos psicológicos.

El abuso de una determinada sustancia puede producirse por:

- La cantidad de sustancia consumida y los **particulares efectos** de cada una de ellas.
- El **consumo continuado** de cantidades significativas: así, por ejemplo, en el caso del alcohol, la Organización Mundial de la Salud establece que el consumo de riesgo se sitúa con carácter general a partir de 4 Unidades de Bebida Estándar¹ (UBE) en el caso de los hombres, y de 2 UBE en las mujeres, equivalentes respectivamente a 21 y 14 UBEs semanales.

¹ Una Unidad de Bebida Estándar (UBE) equivale a 10 gramos de etanol puro, y representa aproximadamente la cantidad de alcohol que contiene una cerveza o un vaso de vino. Una copa de una bebida de alta graduación (ginebra, coñac, combinados...) equivale a 2 UBE

- El **consumo ocasional de riesgo**, o de grandes cantidades de una sustancia en un corto periodo de tiempo (intoxicación o sobredosis). En el caso de alcohol, por ejemplo, se considera consumo ocasional de riesgo aquél que supera las 5 UBEs en el caso de los hombres, y las 4 UBEs en el caso de las mujeres.
- El consumo por parte de **personas con situaciones de especial vulnerabilidad**: embarazadas, personas con trastornos psicológicos, personas que toman medicación con interacciones peligrosas, menores de edad, etc.
- El **consumo asociado a determinadas actividades**: conducir vehículos, manejar máquinas, etc.

• **Consumo perjudicial:**

Se trata de un patrón de consumo que ya ha afectado negativamente a la salud física y/o psicológica de la persona consumidora, pero sin llegar a cumplir los criterios diagnósticos de dependencia.

• **Dependencia:**

Se trata de un patrón de consumo que conlleva un deterioro físico y/o psicológico muy significativo, y en el que el consumo de la sustancia adquiere la máxima prioridad para la persona.

TOLERANCIA:

Estado de adaptación caracterizado por la disminución de la respuesta orgánica a la misma cantidad de droga, o por la necesidad de una dosis mayor para provocar el mismo efecto.

INTOXICACIÓN:

La intoxicación se produce cuando se toma una cantidad de droga que el cuerpo no es capaz de eliminar o transformar. Va en función de la dosis de droga tomada, su composición (si es más o menos pura), si está adulterada, y las variables corporales individuales como el peso, metabolismo y tolerancia. Cuando se supera el límite de toxicidad en el organismo, se denomina sobredosis.

POLITOXICOMANÍA O POLICONSUMO:

Se produce cuando la persona se administra una variada gama de sustancias. En muchos casos existe una droga principal que sustenta la dependencia, y otras drogas secundarias que la complementan o la sustituyen en situaciones de no disponibilidad.

SÍNDROME DE ABSTINENCIA:

Se trata del malestar, representado por un conjunto de síntomas de carácter físico y psicológico, que aparece al suspender o reducir el consumo de una droga que se ha consumido de forma repetida, habitualmente durante un periodo prolongado, y/o en dosis altas. Su intensidad depende de variables como el tipo de droga, la cantidad ingerida y la antigüedad en el consumo.

Drogas: sus efectos y consecuencias en el ámbito laboral

Droga	Consecuencias en el trabajo
Alcohol	<ul style="list-style-type: none"> - Absentismo y bajo rendimiento - Accidentes laborales - Discusiones y pérdidas de control - Falta de atención y descuidos - Bloqueo emocional y en toma de decisiones
Cánnabis (Hachís)	<ul style="list-style-type: none"> - Síndrome amotivacional: no tener ganas de hacer nada - Pérdidas de atención y concentración - Desorientación espacial y riesgo de caídas - Necesidad de recibir continuas indicaciones
Drogas de síntesis y Anfetaminas	<ul style="list-style-type: none"> - Hiperexcitación y falta de control comportamental - Habla inconexa: logorrea - Falta de control, impulsividad y baja capacidad de rectificación de los errores y para cambiar de tarea
Cocaína	<ul style="list-style-type: none"> - Habla excesiva e incontrolada - Agresividad - Baja tolerancia a frustración: incapacidad de aceptar decisiones ajenas - Episodios euforia/depresión: hundimientos de ánimo y motivación
Benzodiacepinas (medicamentos psicotrópicos)	<ul style="list-style-type: none"> - Descenso de atención y concentración - Lagunas de memoria, se olvida de las tareas a realizar - Retrasos y ausencias del puesto de trabajo - Bajo rendimiento, especialmente en tareas motoras
Heroína	<ul style="list-style-type: none"> - Absentismo, ausencias y retrasos - Episodios de exagerada ansiedad - Mentiras y excusas - Contacto con personas consumidoras - Inestabilidad emocional, bloqueos - Incapacidad para tomar decisiones - Desorden comportamental

1.2. ¿Por qué intervenir sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral?

El consumo de drogas en el ámbito laboral, y en particular el del alcohol, constituye una de las causas directamente relacionadas con la siniestralidad y el rendimiento. Se estima que uno de cada tres accidentes laborales graves está vinculado al consumo de alcohol y otras drogas.

Las consecuencias más habituales del consumo de drogas en el trabajo son: absentismo, descenso de la productividad, aumento de la siniestralidad (en el espacio laboral o in itinere), menoscabo de las relaciones laborales o deterioro de la imagen de la empresa, además de situar el consumo en el origen de entre el 20-40 % de los expedientes disciplinarios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que entre un 15 % y un 30 % de las víctimas registradas por accidentes laborales se relacionan con el consumo de drogas y alcohol, y entre el 20 % y el 30 % de los accidentes de trabajo afectan a personas intoxicadas que se lesionan a sí mismas o causan daños a terceros, registrando las personas consumidoras de drogas entre el doble y el triple de absentismo laboral que el resto de las personas trabajadoras.

A la vista de sus tasas de consumo, el sector de la construcción está, junto con el de hostelería, considerado como prioritario para la implementación de intervenciones preventivas en materia de consumo de drogas legales e ilegales por el Ministerio de Sanidad.

1.3. Datos del consumo en población laboral en España

La Encuesta elaborada en 2007-2008 por el Observatorio Español sobre Drogas: "consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España", muestra que la incidencia entre la población laboral y la población general es similar, aunque tiende a ser ligeramente superior entre la primera para tabaco, alcohol y drogas ilegales por la suma de los factores de riesgo laborales (jornada, entorno laboral, turnicidad, etc.) a los factores generales que pueden incidir en todas las personas (conflictos interpersonales y familiares, entorno de consumo, estilos de vida poco saludables, entre otros).

Según esta encuesta, las drogas más consumidas son las legales (alcohol y tabaco) y el cannabis, seguidas por los psicofármacos y la cocaína en polvo.

Como datos más significativos entre la población laboral, el 15,3 % de los hombres y el 4,7 % de las mujeres ocupadas consume alcohol diariamente y el 5 % y el 2,3 %, respectivamente, son consumidores de riesgo. El 10 % de los hombres y el 4,5 % de las mujeres han consumido cannabis en el último mes. El 13 % de los hombres y el 6 % de las mujeres han consumido cocaína alguna vez en su vida y un 6 % de los hombres y un 3 % de mujeres han consumido éxtasis o anfetaminas alguna vez en la vida.

Actualmente se dan dos factores fundamentales que intervienen en la importancia del consumo de drogas en el ámbito laboral: son el aumento de la prevalencia de trabajadores y trabajadoras que consumen durante la jornada laboral y que la mayoría de las personas que consumen drogas se encuentran trabajando.

En los siguientes gráficos se pueden observar los datos diferenciados por sexos, en función de las variables laborales y referidos exclusivamente al consumo de alcohol.

Porcentaje de población laboral con consumo de alcohol de alto riesgo

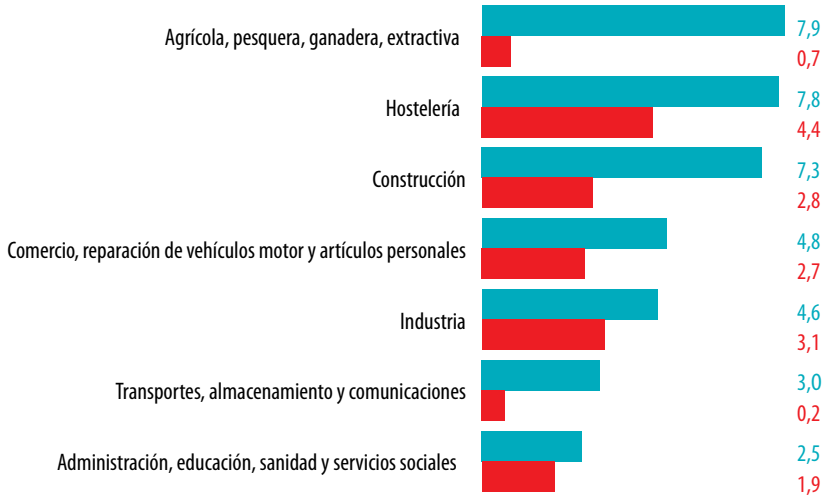
(>50 centímetros cúbicos/día hombres y >30 centímetros cúbicos/día mujeres) según variables laborales y distribuido pos sexo

Situación laboral



■ Hombres ■ Mujeres

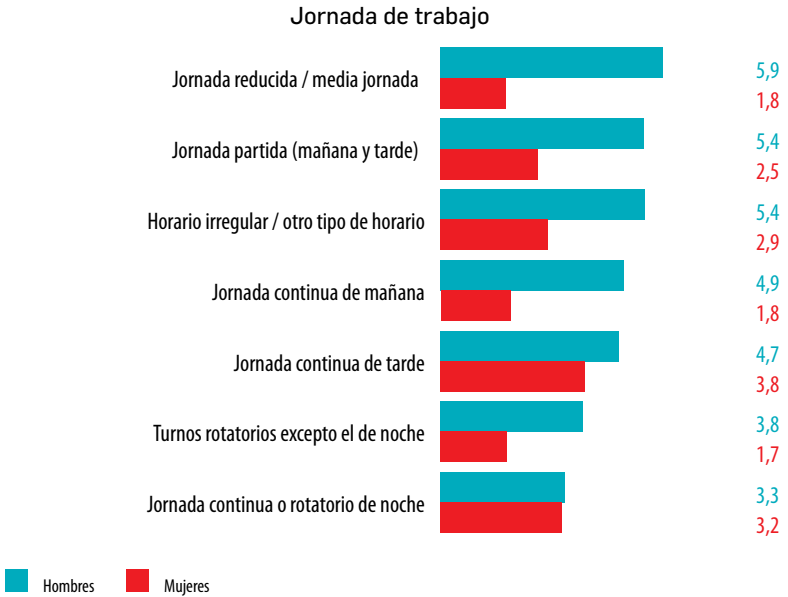
Sector actividad



Categoría ocupacional



■ Hombres ■ Mujeres



Datos extraídos de la encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España del Observatorio Español sobre drogas (2008)

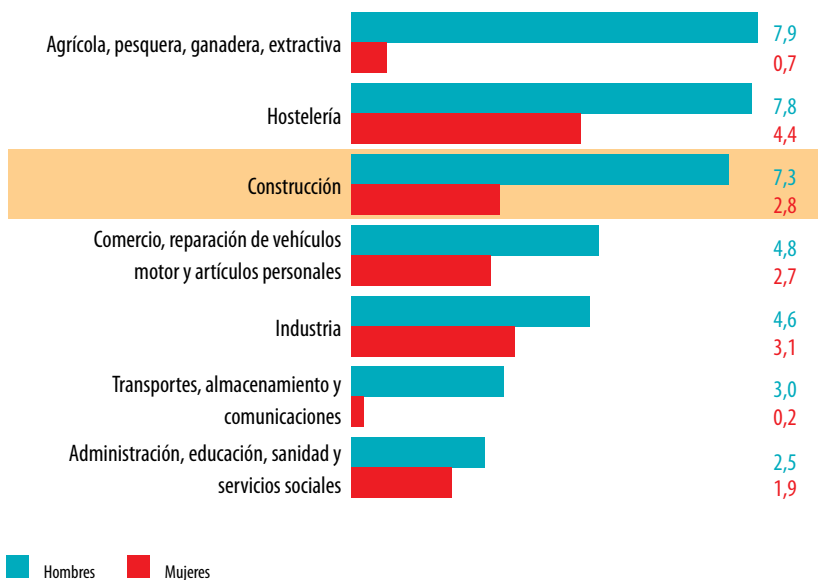
1.4. El consumo de sustancias en el sector de la construcción

Según los datos extraídos de la última encuesta nacional sobre consumo de alcohol y drogas realizada por el Observatorio Español sobre drogas:

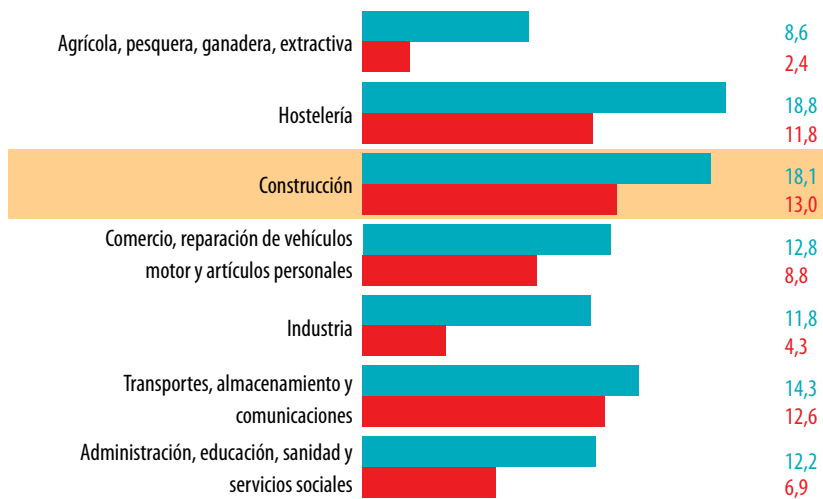
- Trabajar en la construcción, sector primario y hostelería está asociado con el consumo diario de alcohol. Como ya se vio en los gráficos anteriores, la construcción está entre los tres sectores con una mayor incidencia del consumo de alcohol de alto riesgo, solo superado, sin grandes diferencias, por el sector primario y la hostelería.
- La construcción es el primer sector en consumo a diario de tabaco (en ambos sexos).
- Junto con el sector de hostelería, la construcción tiene las mayores prevalencias de consumo de cannabis, en ambos sexos.

- La construcción es el primer sector en consumo de cocaína, por delante de la hostelería.
- Es el segundo sector en consumo de éxtasis (el primero en mujeres), detrás del sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- El tercer sector de actividad en el consumo de alcohol por detrás de los sectores agrícola-pesquero y hostelero.
- La construcción es uno de los sectores con mayor prevalencia de consumo de hipnosedantes en varones.

Porcentaje de población laboral con consumo de ALCOHOL de alto riesgo por sector de actividad

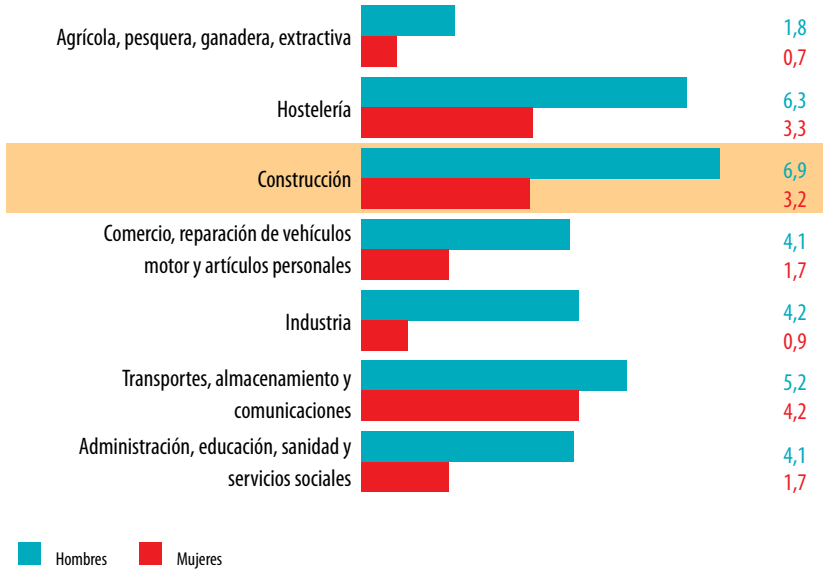


Porcentaje de población laboral con consumo de CANNABIS por sector de actividad

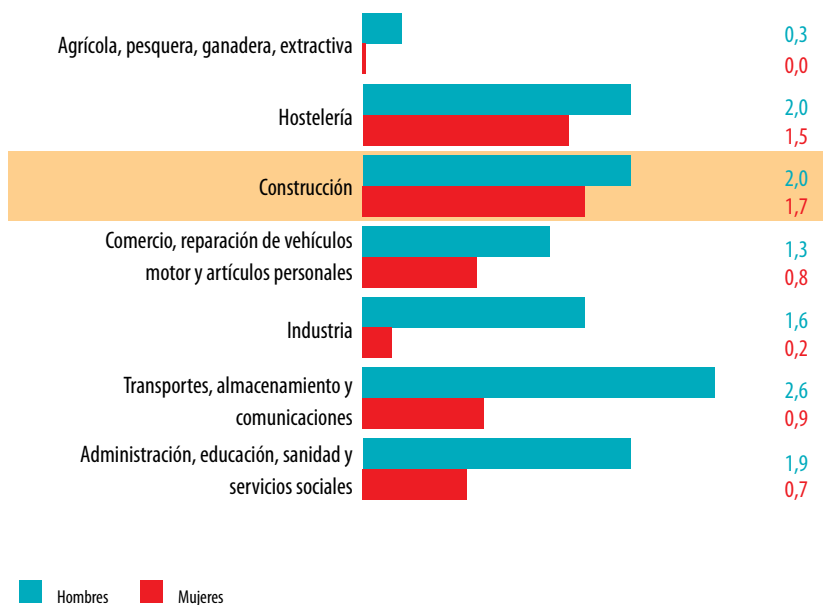


■ Hombres ■ Mujeres

Porcentaje de población laboral con consumo de **COCAÍNA** en polvo por sector de actividad



Porcentaje de población laboral con consumo de ÉXTASIS por sector de actividad



Datos extraídos de la encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España del Observatorio Español sobre drogas (2008)

2

Percepción del consumo en el sector de construcción de Asturias: Proyecto "CAUTUS"

Los anteriores datos dibujan una situación del sector que hace necesaria la intervención para garantizar la salud de las personas que lo componen, enmarcada dentro de la Prevención de Riesgos Laborales que desarrollan las empresas.

El Plan de Acción 2013-2016 del Ministerio de Sanidad señala la necesidad de desarrollar planes de prevención en el ámbito laboral, así como la conveniencia de concentrar esfuerzos en aquellos sectores productivos de mayor riesgo y en los que el consumo tenga impacto en terceras personas. Asimismo, desde el Plan sobre Drogas para Asturias se contempla como una de las estrategias hasta 2016 el desarrollo de un programa específico de Intervención en el Medio Laboral.

En nuestra Comunidad Autónoma se han unido las voluntades del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), como gestor de las políticas en materia de seguridad y salud laboral del Principado, la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC) y Proyecto Hombre de Asturias, empezando a trabajar en una estrategia de intervención para el sector de la construcción bajo la denominación de proyecto "CAUTUS". El proyecto cuenta con la oportunidad que supone el modo de trabajo de la FLC, que le permite poder dirigirse tanto a los/as trabajadores/as como a las empresas, así como a las personas que se van a formar para incorporarse al sector; y por otro lado, valiéndose de los más de veinticinco años de experiencia en el ámbito de la prevención y el tratamiento de las adicciones que posee Proyecto Hombre.

La información que se dispone sobre este tema es muy limitada, motivo por el que se decidió partir de un primer estudio sobre los factores que definen a este sector en nuestra comunidad autónoma, que sirviese a continuación como base para plantear una estrategia preventiva ajustada. A continuación se describen resumidamente los resultados de dicho estudio, antes de plantear como recomendaciones algunas líneas de intervención.

2.1. Procedimiento

Los datos que se van a comentar se basan en el sondeo realizado entre las poblaciones más representativas del sector de la construcción en Asturias: trabajadores/as (tanto ocupados como desempleados en el momento del contacto), empresas y representantes de los/as trabajadores/as así como de las empresas, a quienes se les envió un modelo de cuestionario adecuado para cada grupo.

Aunque no se pretendía la representatividad de los resultados, en el sentido de plantear su extrapolación a la totalidad de la población del sector, se intentó alcanzar al mayor número posible de individuos y entidades, con los siguientes destinatarios:

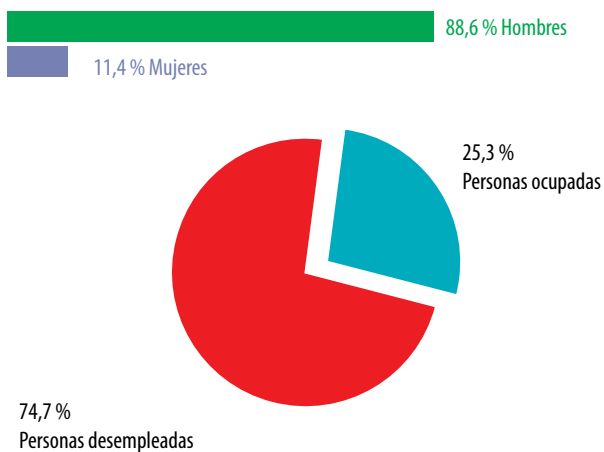
- 9.170 cuestionarios dirigidos a trabajadores/as (la totalidad de quienes, a finales del año 2013, permanecían ocupados/as en el sector). Este envío se reforzó posteriormente con la realización de 2.000 llamadas telefónicas.
- Trabajadores/as desempleados/as: Personas trabajadoras del sector entre los años 2007 y 2013, con al menos 900 días de alta en el sector de construcción a lo largo de su vida laboral. Para la selección se contó con la colaboración del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA), que se además se encargó de remitir los 13.986 cuestionarios resultantes.
- Paralelamente, se distribuyeron cuestionarios a las 1.780 empresas adscritas al Convenio Colectivo de Construcción del Principado de Asturias a finales de 2013, así como a las asesorías que gestionan cotizaciones de estas empresas ante la FLC.
- En cuanto a las entidades representantes de los/as trabajadores/as y empresas, se solicitó la opinión de aquellas integradas en el patronato de la FLC y que negocian el convenio colectivo del sector: CCOO de Construcción y Servicios., MCA-UGT Asturias y CAC-ASPROCON.

El análisis estadístico se realizó sobre la muestra de personas y empresas que respondieron al cuestionario.

Trabajadores/as: Se recibieron 1.256 cuestionarios cumplimentados, la mayoría (88,6 %) de varones. De estas personas, 318 estaban ocupadas y 938 desempleadas. La mayor parte de estas personas (90,7 %) pertenecía al grupo de edad de 35 años o más, siendo la media de edad 46,75 años (47,47 varones y 41,19 mujeres); los datos se corresponden con los de la pirámide de población del sector.

El nivel de estudios está repartido, destacando que los hombres predominan en las categorías de menor formación y que un 60,6 % de las mujeres contaban con estudios universitarios. Respecto a la empleabilidad, hay diferencias significativas entre los grupos de personas sin estudios/estudios primarios/educación secundaria y aquellas que tienen estudios de Formación Profesional/Universitarios, quienes están ocupadas en una mayor proporción.

Respecto a las personas desempleadas, la media de tiempo en desempleo era superior a dos años (26,46 meses). El 76,5 % habían pasado por un periodo de desempleo de un año o más en el momento de la encuesta. La proporción de ocupación/desempleo era similar para ambos sexos.



Empresas: Se recibió la respuesta de 20 empresas al cuestionario enviado. La mayoría de las personas que respondieron fueron varones; la media de edad fue de 48,80 años. Un 40 % de estas personas tenía estudios universitarios, estando el resto repartido entre educación secundaria y formación profesional. La mayoría de las empresas (70 %) eran del tipo contratista, y de menos de 10 trabajadores de plantilla.

Representantes: Las tres entidades contactadas respondieron al cuestionario.

Al haberse optado como medio para recabar los datos el sistema de contacto natural de la FLC con sus afiliados, haciendo hincapié en el total anonimato de las personas, la muestra obtenida es de tipo no probabilístico (no permite calcular errores de muestreo ni la inferencia al total de la población) y potencialmente sujeta a sesgos no controlables. No obstante, dado el elevado número de cuestionarios recibidos –sobre todo de trabajadores/as- y a que las características de las personas que respondieron se asemejan a las de la población global del sector (distribución por sexo, edad, etc.) se considera que puede ser de utilidad para basar próximas intervenciones preventivas desde la aproximación a nuestra realidad cercana.

2.2. Variables estudiadas

Existe consenso generalizado entre profesionales del ámbito de las drogodependencias sobre el origen multifactorial del consumo de sustancias, entendiéndose el fenómeno de las drogodependencias como un fenómeno social, que aparece en el proceso de adaptación entre la persona y una sociedad en continuo cambio y evolución. Las investigaciones destacan la influencia de ciertas variables personales y socioculturales, que inciden en la probabilidad de que una persona se inicie y progrese o no en el consumo de drogas. A estas variables se las denomina **“factores de riesgo”** y en ningún caso pueden ser consideradas como factores causales o deterministas.

Por otro lado, existen otras variables, que pueden ser de índole personal o social, que protegen a las personas frente al consumo de drogas, orientándolas hacia el desarrollo de estilos de vida saludables, y por tanto, reduciendo la probabilidad de inicio y/o progresión en el consumo de drogas. Estas variables son denominadas **“factores de protección”**.

Teniendo en cuenta lo anterior, se podría decir que la probabilidad de que una persona llegue a consumir drogas y pueda acabar desarrollando un consumo problemático, está íntimamente relacionada con los factores de riesgo y de protección que tenga.

La evaluación de los **factores de riesgo laborales** conceptualmente se dividirá en tres grupos:

- Las condiciones de trabajo: peligrosidad, situaciones penosas, exigencia de rendimiento, periodos de poco trabajo, agotamiento y estrés.
- La insatisfacción con el trabajo: adecuación a la formación, perspectivas de promoción, trato con superiores y compañeros/as.
- La precariedad laboral (inseguridad, remuneración), asociada a la dificultad para planificar el futuro, genera en las personas incertidumbre y malestar emocional.

Por el contrario, el trabajo presenta asimismo una serie de **factores de protección del medio laboral**:

- Proporciona ingresos económicos que son vitales para la supervivencia, el desarrollo de las personas y la familia.
- Contribuye a satisfacer desde las necesidades básicas hasta las superiores como la autorrealización y el reconocimiento.
- Otorga, a través del desempeño, la posibilidad de experimentar la iniciativa y la creatividad.
- Proporciona beneficios de seguridad y previsión social, como la atención de la salud y la protección ante accidentes, entre otros.
- Traspasa patrones culturales y valores de la organización, como son los hábitos, estilos de vida saludable y conductas de autocuidado.
- Alimenta las relaciones interpersonales, lo que permite estimular el trabajo en equipo y las relaciones de colaboración y cooperación.
- Desarrolla habilidades y destrezas personales y laborales a través de la capacitación, que permiten enfrentar mejor los riesgos.

- El trabajo, para muchas personas, se convierte en una de las fuentes principales de gratificación y de desarrollo personal proporcionando un mundo de pertenencia, de intereses e identidad.

Además de estos factores, se considerarán en el estudio la presencia de otras variables que pueden mediar en el comportamiento de consumo de sustancias en el medio laboral, como son la **percepción de riesgo** frente a su consumo, la **disponibilidad** de dichas sustancias en el entorno laboral, percepción de **problemas** que puede generar su consumo en dicho ámbito, **salud/accidentabilidad**, percepción de **factores relacionados** con el consumo, así como **actividades preventivas** realizadas previamente en las empresas y las que consideran necesario implementar.

No se preguntó directamente sobre el consumo de sustancias por parte de las personas que respondían al cuestionario, considerando que así se eliminaban posibles reticencias o reparos de las personas sobre las repercusiones de sus respuestas, y se fomentaba un más auténtico reflejo de la realidad en los resultados.

Se realizó un análisis descriptivo de todas las variables, y en los casos en que era pertinente se aplicaron además tablas de contingencia para comparar posibles diferencias en la distribución de las respuestas en función de los grupos, utilizando como estadístico de comparación el valor χ^2 .

El análisis de los cuestionarios a representantes de trabajadores/as y empresas se realizó de modo cualitativo y en base a la frecuencia de las respuestas y al contenido respecto a las materias del estudio, ya que debido al bajo número de posibles candidatos se usó un formato de respuesta más abierto y extenso que diese pie a comentarios más amplios.

2.3. Resultados

Para una mejor comparación entre los grupos de encuestados, así como para apreciar mejor la suma de sus aportaciones, los resultados se expondrán conjuntamente para trabajadores/as, empresas y sus representantes. Para el análisis de los cuestionarios de trabajadores/as se establecen comparaciones de todas las variables estudiadas en función de otras tres variables o grupos:

Variables	Grupos de comparación
Factores de riesgo (condiciones de trabajo, insatisfacción, precariedad laboral)	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo (femenino/masculino). • Edad (16 a 34 años/mayores de 35 años). • Situación laboral (ocupados/as vs. desempleados/as).
Factores de protección	
Percepción de riesgo del consumo	
Disponibilidad de las sustancias en el medio laboral	

Con los cuestionarios de empresas no se realizó dicha comparación, dado el número reducido de casos, y los resultados se presentan junto con los de representantes de trabajadores/as y empresas en *cursiva* para su mejor identificación.

2.3.1. FACTORES DE RIESGO LABORALES

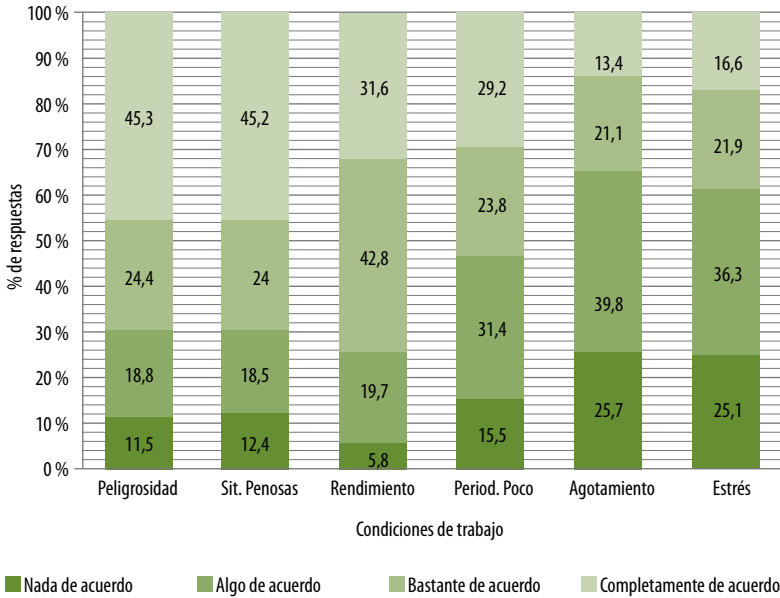
2.3.1.1. Condiciones de trabajo

La percepción de las personas trabajadoras sobre los factores de riesgo relacionados con las condiciones de trabajo en el sector de construcción se presentan en el siguiente gráfico.

Items valorados:

- En mi trabajo hay situaciones de peligro.
- En mi trabajo hay situaciones penosas (mucho calor o frío, olores, posturas, etc.).
- En mi trabajo se existe un rendimiento muy alto.
- En ocasiones hay periodos de poco trabajo.
- Me siento agotado/a por el trabajo.
- Siento estrés en el trabajo.

Percepción de las personas trabajadoras del sector sobre las condiciones de trabajo



Entre las personas encuestadas existe acuerdo (bastante o completamente) en que están expuestas a situaciones de peligro y a situaciones penosas en su trabajo, así como que se exige un rendimiento muy alto. Sin embargo, la mayoría no percibe (nada o algo de acuerdo) que el trabajo les agote físicamente o les produzca estrés. Aproximadamente la mitad reconoce que existen periodos de poca actividad.

Respecto a las situaciones de peligro en el trabajo, así como la vivencia de situaciones penosas en el trabajo, las mujeres perciben estar expuestas a ellas en menor proporción que los hombres. Las personas desempleadas, por el contrario, refieren en mayor porcentaje la exposición a estas situaciones (durante su trabajo en el sector).

Las personas desempleadas y las menores de 35 años perciben en mayor grado la exigencia de rendimiento laboral excesivo.

Las mujeres perciben en menor proporción la existencia de periodos de poco trabajo.

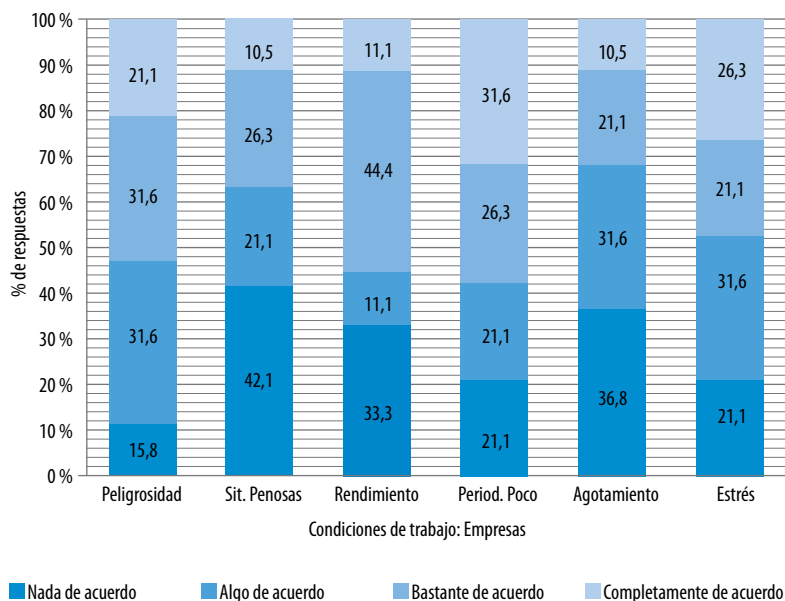
No hay diferencias para los grupos analizados (sexo, edad y situación laboral) respecto a la sensación de agotamiento debido al trabajo, aunque las mujeres manifiestan ligeramente más estrés comparadas con los varones.

Al contrario que los/as trabajadores/as, quienes respondieron a los cuestionarios de las empresas percibían con menor intensidad la presencia de situaciones de peligro, penosas o la exigencia de rendimiento.

Coinciden sin embargo en no percibir excesivo agotamiento o estrés por el trabajo; más de la mitad reconoce situaciones ocasionales de poco trabajo.

Las entidades representantes de trabajadores/as coinciden en señalar la peligrosidad de las tareas del sector como factor de riesgo del consumo; la patronal, por su lado, señala hacia las situaciones de estrés o agotamiento.

Percepción desde las empresas sobre las condiciones de trabajo

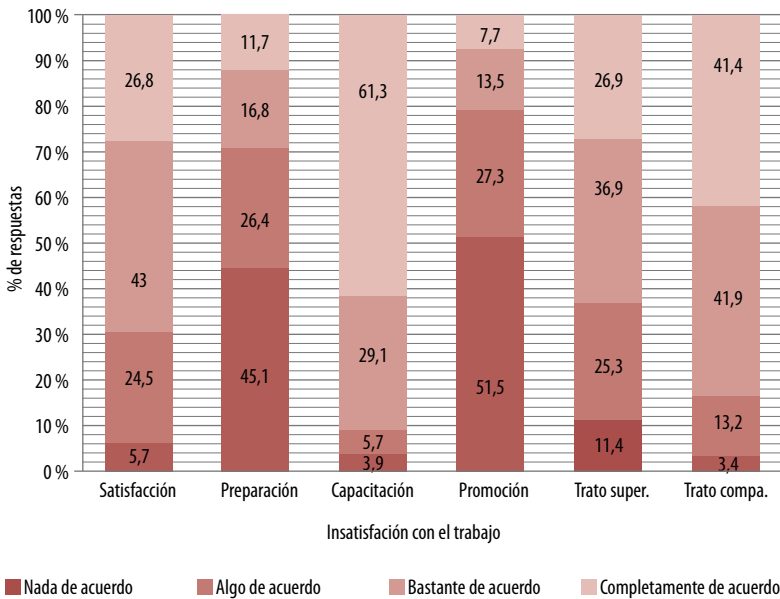


2.3.1.2. Insatisfacción con el trabajo

En relación a la satisfacción con el trabajo desempeñado en el sector, se plantearon los siguientes ítems para su valoración:

- Mi trabajo me proporciona satisfacción.
- Mi trabajo está por debajo de mi preparación.
- Estoy bien capacitado/a para mi trabajo.
- Hay perspectivas de promoción en mi trabajo.
- Estoy satisfecho/a con el trato que tengo con mis superiores.
- Estoy satisfecho/a con el trato que tengo con mis compañeros/as.

Percepción de las personas trabajadoras del sector sobre su satisfacción con el trabajo



La mayoría de los/as trabajadores/as encuentran satisfacción en su trabajo. No hay diferencia respecto al sexo ni al grupo de edad, pero sí respecto a la situación laboral, tendiendo a estar más de acuerdo las personas desempleadas que las ocupadas.

Asimismo, la mayoría de los/as trabajadores/as consideran que su trabajo se ajusta a su preparación. Una gran mayoría considera que está bien capacitada para su trabajo, estando ligeramente más de acuerdo las mujeres que los varones.

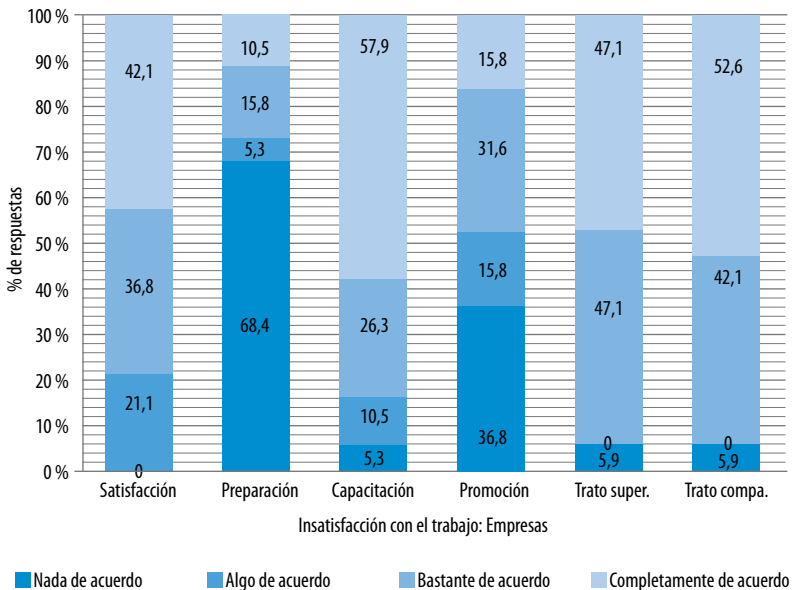
Sólo un pequeño porcentaje de personas contempla la posibilidad de promoción en su trabajo.

La mayoría de las personas que contestaron al cuestionario estaban satisfechas con el trato con sus superiores/as, y también con el trato con sus compañeros/as.

Las empresas coinciden con los/as trabajadores/as en sentir satisfacción por su trabajo, sentirse con adecuada capacitación y en que su trabajo se ajusta a su preparación. También coinciden en la satisfacción con su relación con compañeros/as y superiores/as, si bien las personas responsables de empresas en mayor porcentaje que las trabajadoras.

Sin embargo, ambos grupos se diferencian en cuanto a las perspectivas de promoción que perciben, estando en el doble el porcentaje desde las empresas respecto a los/as trabajadores/as.

Percepción desde las empresas sobre su satisfacción con el trabajo



2.3.1.3. Precariedad laboral

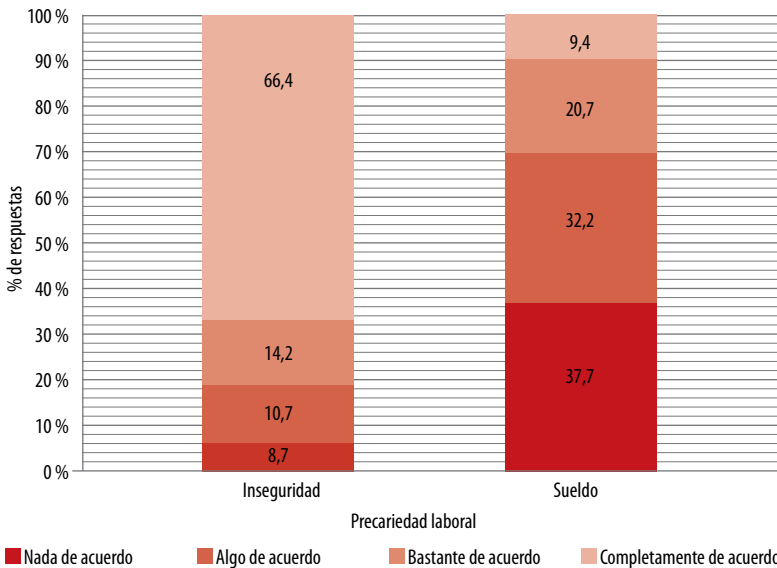
Se evaluaron dos ítems relacionados con la precariedad laboral:

- Siento inseguridad sobre mi futuro laboral.
- Pienso que me pagan lo suficiente por mi trabajo.

La mayoría de las personas que respondieron sienten inseguridad sobre su futuro laboral, dato que, lógicamente, es muy superior en las personas desempleadas.

Por otra parte, la sensación de la mayoría es de no estar adecuadamente remunerados/as, con una menor percepción de estar minusvaloradas de las mujeres respecto a los hombres.

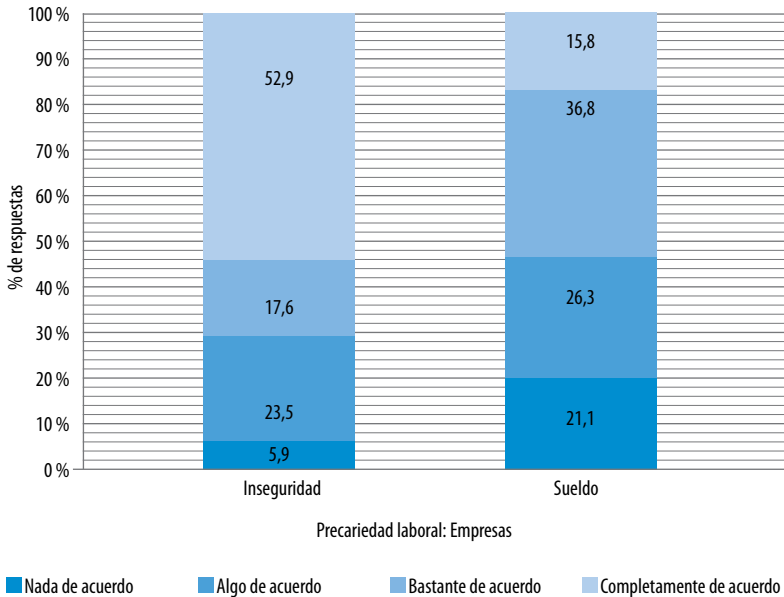
Percepción de las personas trabajadoras del sector sobre la precariedad laboral



Desde las empresas se percibe asimismo inseguridad sobre el futuro laboral; la retribución se percibe sin embargo mejor que desde el grupo de trabajadores/as, aunque se divide la opinión casi al 50 % entre positiva y negativa.

Los representantes sindicales atribuyen por otro lado a la precariedad laboral una relación directa con el consumo de sustancias.

Percepción desde las empresas sobre la precariedad laboral



2.3.2. FACTORES DE PROTECCIÓN

Los factores de protección se indagaron a través de los siguientes ítems:

- Mi trabajo me posibilita ingresos suficientes para mantenerme yo y a mi familia.
- Me siento realizado/a y reconocido/a en mi trabajo.
- Mi trabajo me permite poner en marcha mi iniciativa y creatividad.
- Mi trabajo me proporciona un seguro médico de accidentes y la posibilidad de acceder a jubilación.
- En mi trabajo se vive un estilo de vida saludable.
- En mi trabajo se promueve la seguridad.
- Trabajar me favorece hábitos adecuados: puntualidad, responsabilidad, ejercicio físico...
- Me agrada trabajar en equipo y colaborar con otras personas en mi trabajo.
- Mi ambiente de trabajo es contrario al consumo de drogas y/o alcohol.
- Mi trabajo me permite aprender habilidades y destrezas útiles.
- Siento una fuerte identificación con mi empresa.

Más de la mitad de los/as trabajadores/as encuestados/as opinan que los ingresos que les proporciona su trabajo no son suficientes para mantenerse ellas y a sus familias.

El sentimiento de estar realizado/a y reconocido/a en su trabajo no está muy polarizado en las personas encuestadas, agrupándose la mayoría de las puntuaciones en el medio de la escala.

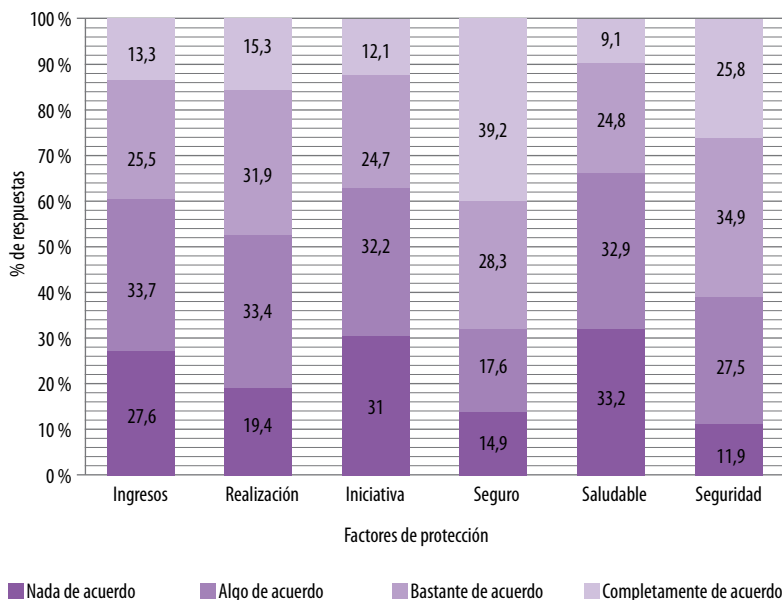
Más de la mitad de las personas encuestadas opinan que su trabajo no les permite tener iniciativa o utilizar la creatividad, aunque los hombres están más satisfechos que las mujeres en este aspecto.

La mayoría opinan que el trabajo les proporciona acceso a un seguro médico y a la posibilidad de la jubilación, si bien esta opinión es mucho más acusada entre los hombres que entre las mujeres, y entre el grupo de personas mayores de 35 años respecto a los menores de esa edad.

La mayoría de estas personas no percibe que en su trabajo se viva un estilo de vida saludable. Según el sexo, la percepción es bastante mejor en mujeres que en varones, y entre personas en situación ocupada frente a desempleadas.

Son más las personas que opinan que en su trabajo se promueve la seguridad que las que lo creen en menor grado. Concretamente, las personas ocupadas están más de acuerdo que las desempleadas, sin que haya diferencias por sexo o grupo de edad.

Percepción de personas trabajadoras sobre factores de protección (1)



Una amplia mayoría coincide en que trabajar favorece hábitos adecuados como la puntualidad, la responsabilidad y el ejercicio físico, opinando esto los varones en mayor proporción que las mujeres.

La mayoría de las personas del sector encuestadas está de acuerdo en que les agrada trabajar en equipo y colaborar con otras personas en su trabajo.

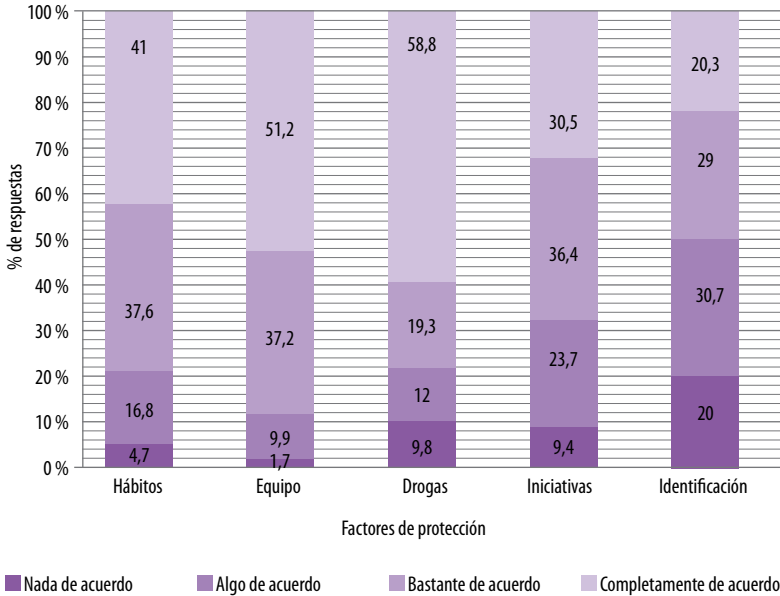
La mayoría de las personas encuestadas coincide también en que su ambiente de trabajo es contrario al consumo de drogas y alcohol. Las personas ocupadas y las mayores de 35 años están más de acuerdo con esta afirmación.

Asimismo, la mayoría de las personas contempla su trabajo como un ámbito en el que aprenden habilidades y destrezas útiles; los hombres perciben esto significativamente más que las mujeres.

Las puntuaciones están totalmente divididas respecto a la identificación que se siente con la empresa; prácticamente la mitad está algo o nada de acuerdo y la otra mitad bastante o completamente de acuerdo. No hay diferencias respecto al sexo, pero las

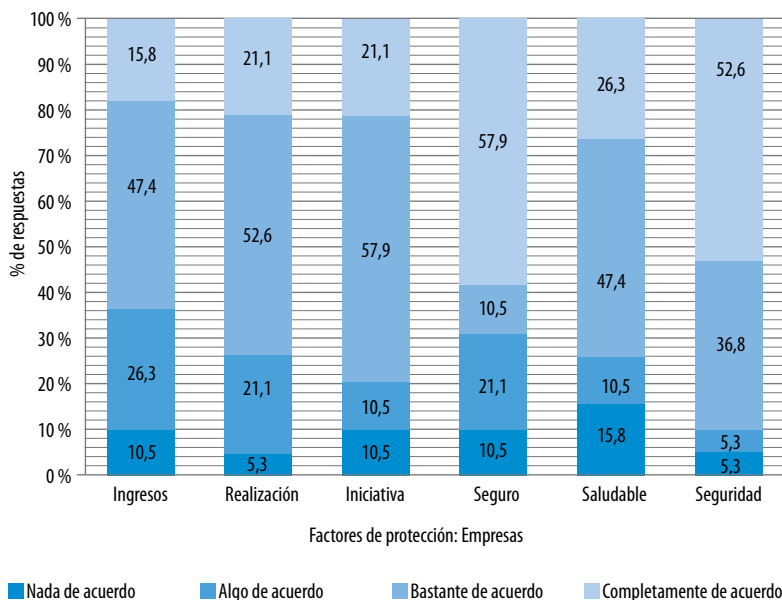
personas laboralmente ocupadas y las de más edad (grupo 35 años o más) sienten mayor identificación con la empresa.

Percepción de personas trabajadoras sobre factores de protección (2)



Al contrario que las personas trabajadoras, quienes contestan desde las empresas perciben una remuneración adecuada para mantenerse a sí mismos y a sus familias. Asimismo se sienten más reconocidas y realizadas en su trabajo que los/as trabajadores/as, y que pueden poner en marcha en mayor medida su iniciativa y creatividad.

Percepción desde las empresas sobre factores de protección (1)

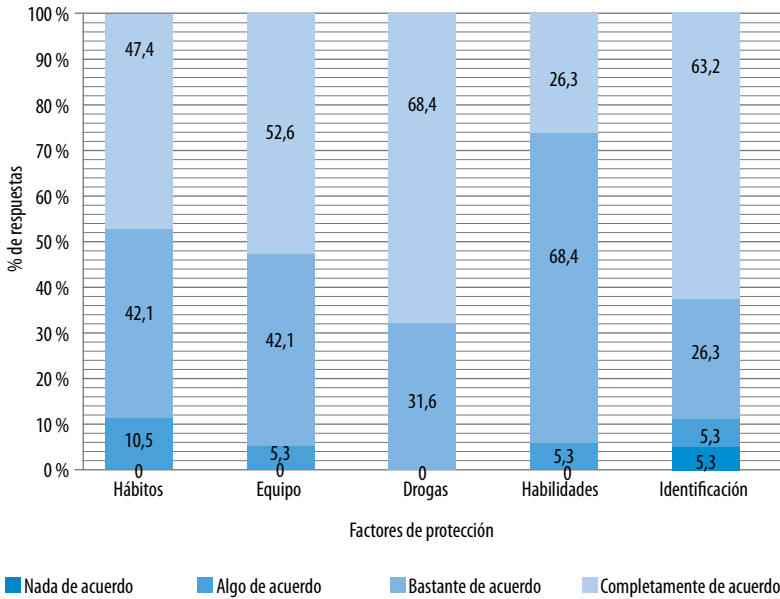


Coinciden con los/as trabajadores/as –con porcentajes mayores siempre en el caso de las empresas- en que el trabajo les proporciona ventajas como el seguro y la posibilidad de jubilación, que es un ambiente donde se promueve la seguridad, que facilita el desarrollo de hábitos adecuados y el aprendizaje de habilidades útiles y en que les agrada el trabajo en equipo y la colaboración.

Sin embargo, al contrario que los trabajadores y trabajadoras, las empresas perciben que en el trabajo sí se vive un estilo de vida saludable. El porcentaje que siente una fuerte identificación con la empresa es también mucho mayor que para los/as trabajadores/as.

En todos los casos, las empresas responden que el ambiente de trabajo es contrario a drogas y alcohol.

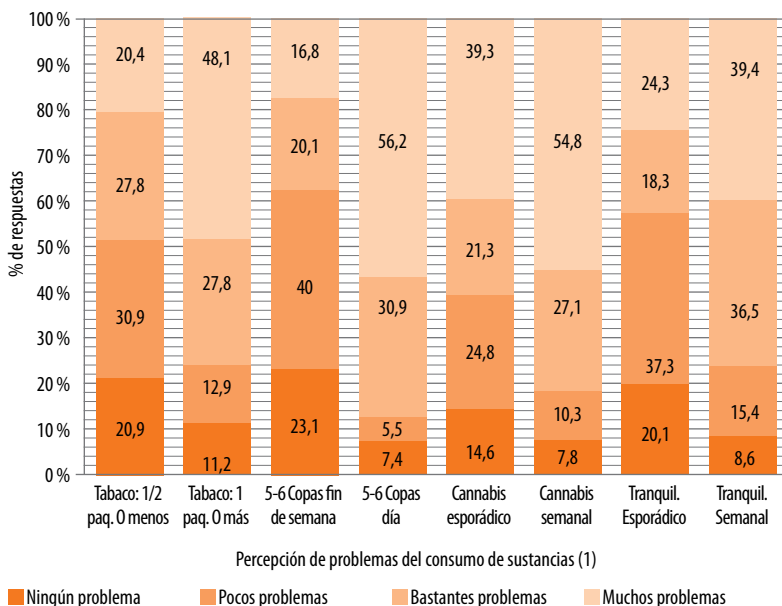
Percepción desde las empresas sobre factores de protección (2)



2.3.3. PERCEPCIÓN DE RIESGO DEL USO DE SUSTANCIAS

Se preguntó la opinión sobre los problemas de salud o de cualquier otro tipo que a su parecer podía ocasionar el consumo, en el horario laboral o en su entorno (antes de entrar a trabajar o después de salir), de las principales drogas consumidas en España. Salvo para el alcohol y el tabaco, que tienen patrones de consumo diferentes, se presentaron dos opciones de consumo para su valoración: esporádico (alguna vez en el año) y semanal (una vez o más a la semana).

Percepción de personas trabajadoras sobre grado de problemas del consumo de sustancias (1)



Las personas encuestadas opinan que el consumo de un paquete de **tabaco** o más al día, en el horario laboral o en su entorno, genera bastantes o muchos problemas de salud y otros tipos; sin embargo, por debajo de medio paquete las opiniones se distribuyen. Las personas en situación laboral ocupada perciben mayor riesgo del consumo de tabaco (tanto por debajo de medio paquete como por encima de un paquete) que las desempleadas.

Respecto al consumo de **alcohol**, existe una mayor tolerancia respecto al consumo el fin de semana que del consumo diario. Por otro lado, las personas de 35 o más años le atribuyen mayores problemas que las más jóvenes al consumo de fin de semana.

Por parte de las empresas, se tiene la misma percepción respecto al tabaco y al alcohol. El consumo de alcohol de fin de semana se percibe incluso como menos problemático que para los/as trabajadores/as (21,1 % bastantes o muchos problemas frente a 36,9% en personas trabajadoras).

Respecto al **cannabis**, la percepción de riesgo de problemas es asimismo mucho mayor del consumo semanal que del esporádico. La única diferencia significativa a este

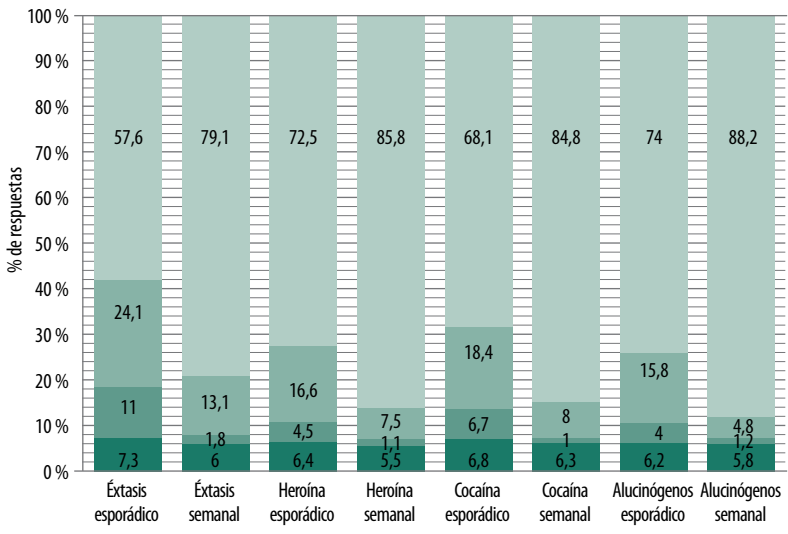
respecto es que las personas del grupo de más edad perciben más problemas que las más jóvenes respecto al consumo esporádico.

De nuevo, en los cuestionarios de representantes de los/as trabajadores/as y de la patronal se destacan estas dos sustancias como las que más repercusiones tienen en el sector y asimismo como las más accesibles.

Algo parecido ocurre respecto al consumo de **tranquilizantes**, siendo menor la percepción de problemas para el consumo esporádico que para el consumo alguna vez a la semana. Las mujeres ven menor riesgo en el consumo de tranquilizantes esporádicos, pero más en el consumo alguna vez a la semana. Las personas ocupadas también ven más problemático que las desempleadas el consumo semanal.

Respecto al consumo de cannabis y tranquilizantes, desde las empresas se valoran ligeramente menores problemas, si bien en la misma línea que las personas trabajadoras, situando mucho mayor problema en el consumo semanal que en el esporádico.

Percepción de personas trabajadoras sobre grado de problemas del consumo de sustancias (2)



Percepción de problemas del consumo de sustancias (2)

■ Ningún problema ■ Pocos problemas ■ Bastantes problemas ■ Muchos problemas

El resto de las sustancias –**ilegales**– recibe una apreciación de bastantes o muchos problemas para una amplia mayoría, tanto para su consumo esporádico como para el semanal: éxtasis, heroína, cocaína y alucinógenos.

Dentro de esta valoración de problemas, se pueden apreciar las siguientes diferencias:

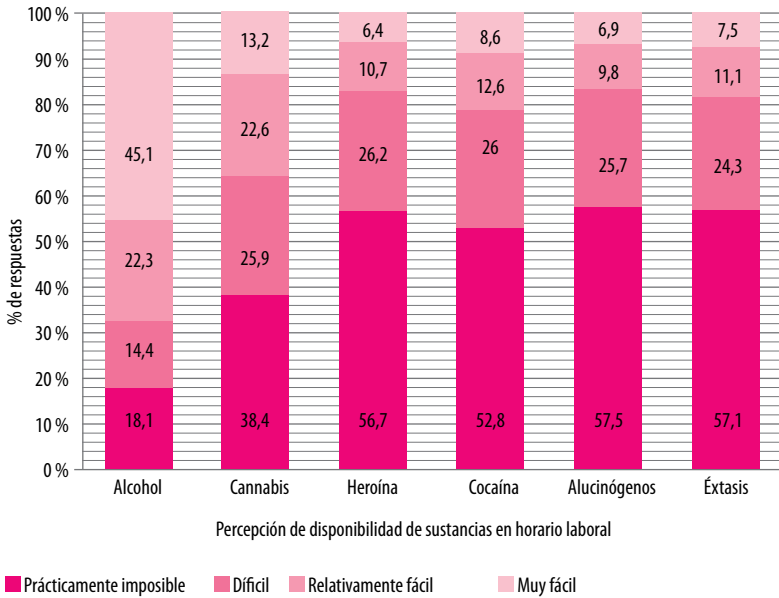
- El consumo de éxtasis, tanto esporádico como semanal, se percibe más problemático por las personas de 35 ó más años. Las personas laboralmente ocupadas perciben más riesgo al consumo semanal de éxtasis que las desempleadas.
- El consumo de heroína esporádico o semanal se percibe ligeramente menos grave por los/as menores de 35 años.
- El consumo de cocaína (esporádico y semanal), se percibe ligeramente menos grave por los varones en general y por menores de 35 años de ambos sexos. Asimismo, las personas laboralmente ocupadas perciben algo más de problemas en el consumo semanal que las desempleadas.
- El consumo de alucinógenos esporádico se percibe ligeramente menos grave por los varones en general y por menores de 35 años de ambos sexos. El consumo alguna vez a la semana de estas sustancias se percibe ligeramente menos grave para los varones y para las personas desempleadas.

Desde las empresas, al igual que los/as trabajadores/as, las sustancias ilegales se perciben como fuentes de problemas de salud y de otro tipo, y aún más para el consumo más frecuente (alguna vez a la semana) que para el esporádico durante el año.

2.3.4. DISPONIBILIDAD DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL HORARIO LABORAL

Las mismas sustancias, a excepción del tabaco, se presentaron preguntando por la facilidad de obtenerlas en el horario laboral en el plazo de 24 horas.

Percepción de personas trabajadoras sobre la disponibilidad de sustancias en horario laboral



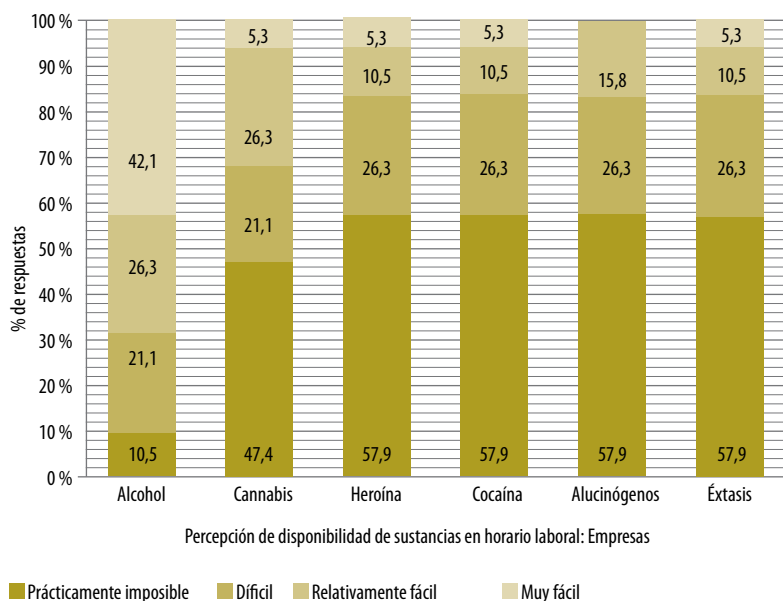
Las dos sustancias más fáciles de conseguir en el horario laboral para los/as trabajadores/as son claramente el alcohol y el cannabis, si bien el alcohol con mucha diferencia. El resto de las sustancias sólo lo ve accesible dentro del horario laboral menos de un 22 % de las personas del sector encuestadas.

Dentro de este encuadre, la única diferencia observada -pero consistente entre sustancias-, es que las personas desempleadas consideran más fácil conseguir tanto cannabis, heroína, cocaína, alucinógenos y éxtasis en su horario laboral que las personas ocupadas.

Los resultados de las empresas son similares a los de trabajadores/as, siendo el alcohol en primer lugar, seguido del cannabis, las sustancias más fácilmente accesibles en el horario laboral. El resto de las sustancias sólo la ven posible obtener en su horario laboral en torno al 16 % de las empresas.

Las entidades representantes aportan además que el alcohol suele consumirse en el entorno laboral en los momentos de descanso o durante las comidas.

Percepción desde las empresas sobre la disponibilidad de sustancias en horario laboral



2.3.5. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES

La mayoría de las personas encuestadas no tuvo problemas de salud relacionados con accidentes o enfermedades durante el último año, aunque la tasa fue menor en las personas desempleadas (73,6 % sin enfermedades ni accidentes) que en las que estaban ocupadas (61,9 %). Las diferencias parecen deberse a las enfermedades leves sufridas, que en las personas desempleadas se dieron en un 5,9 % de los casos, en tanto en el grupo de ocupadas ocurrieron en el 16,8 %.

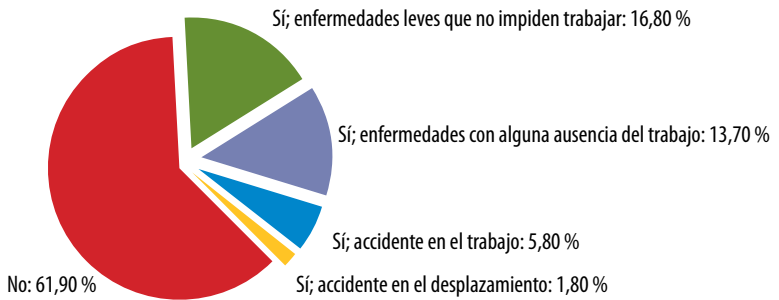
Respecto al sexo, en el grupo de personas ocupadas las mujeres sufrieron menos accidentes y enfermedades que los varones, salvo en el caso de enfermedades leves que no afectaron a su presencia al trabajo. Las mujeres desempleadas tuvieron asimismo mejor salud y más baja accidentabilidad que los varones en todas las opciones de respuesta. Las mujeres desempleadas respondieron en un 84,5 % de los casos no haber sufrido accidentes ni enfermedades en el último año.

Las personas ocupadas menores de 35 años mostraron menor tasa de enfermedades y accidentes que las mayores de esa edad, sólo superando a las personas mayores de 35 en enfermedades leves que no les impidieron trabajar.

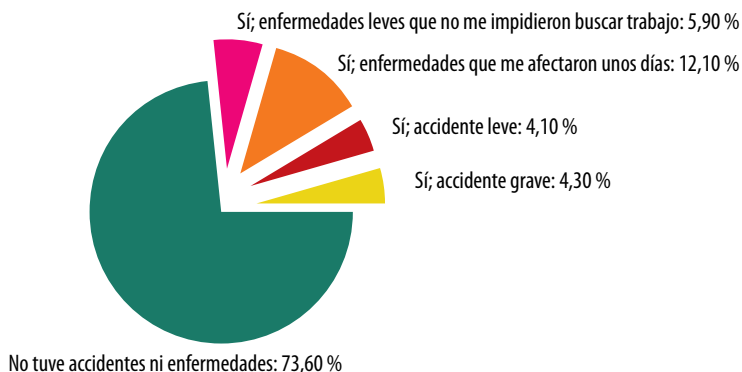
En cambio, en el grupo de personas desempleadas, la accidentabilidad de las menores de 35 años es superior (13,7 % frente a 8 % en mayores de 35), siendo la tasa de enfermedades más parecida entre ambos grupos (19,5 % frente a 17,7 % en mayores de 35 años).

Asimismo, la accidentabilidad de las personas menores de 35 es casi 4 veces superior en personas desempleadas frente a ocupadas; la tasa de enfermedades es muy superior en ambos grupos de edad de las personas ocupadas frente a las desempleadas.

Personas ocupadas



Personas desempleadas



2.3.6. CONSUMO QUE TIENE UNA INCIDENCIA NEGATIVA MAYOR EN EL SECTOR¹

La mayoría de las empresas (85 %) considera que el problema del consumo en el sector supone bastantes o muchos problemas. Aunque por parte de representantes sindicales y patronal la visión está más dividida.

La sustancia que las empresas identifican como más problemática en el sector es el alcohol. Esta idea coincide con los resultados de la encuesta de consumo realizada a nivel nacional por el Plan Nacional sobre Drogas con población laboral, donde el alcohol es la droga más consumida. La percepción de mayor a menor incidencia respecto al resto de las sustancias iría así: heroína, cocaína, cannabis, psicofármacos y tabaco.

2.3.7. PERCEPCIÓN DE FACTORES QUE ESTÁN RELACIONADOS CON EL CONSUMO DE DROGAS Y/O ALCOHOL EN EL ÁMBITO LABORAL

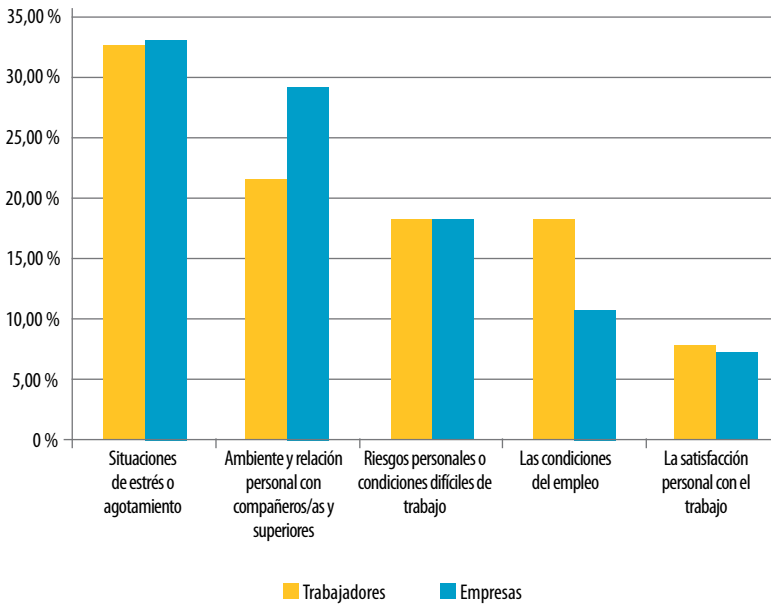
El principal factor que las personas trabajadoras consideran relacionado con el consumo de sustancias en el trabajo son las situaciones de estrés o agotamiento, seguido por el ambiente y relación personal con compañeros/as y superiores, y en tercer lugar los riesgos personales o condiciones difíciles de trabajo. La satisfacción en el trabajo es el factor menos destacado de los presentados.

¹ Pregunta realizada sólo en el cuestionario de empresas.

Las empresas expresan exactamente ese mismo orden de factores que los/as trabajadores/as.

Hombres y mujeres trabajadoras tienen parecida percepción sobre los factores que influyen en el consumo; únicamente las mujeres señalan como más importante las condiciones del empleo y los varones los riesgos y las condiciones difíciles de trabajo, pero esto se produce en las posiciones intermedias, no en las principales.

Percepción de factores relacionados con el consumo en el ámbito laboral



2.3.8. PROBLEMAS OBSERVADOS DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Los problemas más mencionados por las personas trabajadoras del sector fueron, por este orden, los siguientes:

- Faltar algún día al trabajo.
- Disminución del rendimiento laboral.
- Conflictos con los compañeros.
- Conflictos familiares.
- Dificultades económicas.

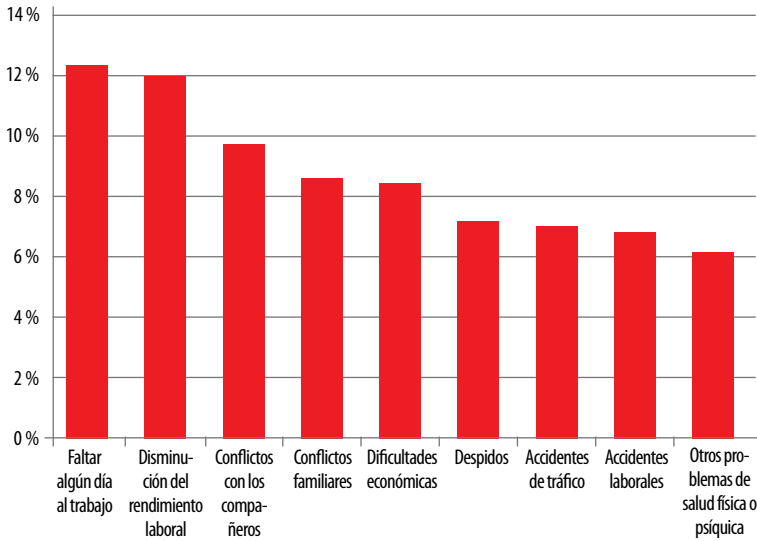
Respecto al sexo, coinciden en general con estas categorías, aunque las mujeres destacan con casi un 8 % de "nunca he visto problemas del consumo" (quinta respuesta más frecuente en mujeres) frente al 3 % de los varones. Asimismo, los hombres señalan entre las primeras consecuencias negativas del consumo las dificultades económicas, que no parecen tan destacadas entre las mujeres.

La percepción de los principales problemas es similar entre personas desempleadas y ocupadas, así como entre las personas menores y mayores de 35 años:

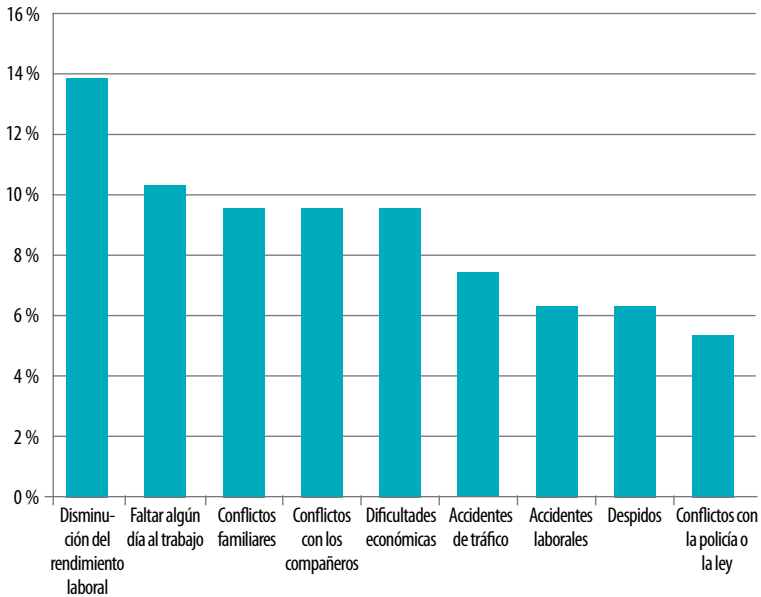
Los problemas observados por las empresas coinciden plenamente con los destacados por trabajadores/as, con la única diferencia de que intercambian de lugar los puestos primero y segundo.

Resulta llamativo que no se mencionen en los primeros puestos de problemas observados, ni por los/as trabajadores/as ni por las empresas, la posibilidad de provocar accidentes, que sí se destaca entre las tres razones más importantes para considerar un problema a las drogas en la encuesta realizada por el Plan Nacional sobre Drogas con población laboral. Los representantes sindicales y de la patronal, sin embargo, identifican los accidentes de tráfico como uno de los problemas principales.

Principales problemas observados del consumo en el ámbito laboral por trabajadores/as



Principales problemas observados del consumo en el ámbito laboral por empresas



2.3.9. ACCIONES DENTRO DE LA EMPRESA QUE SE CONSIDERAN IMPORTANTES REALIZAR

Las personas trabajadoras echan en falta sobre todo que en la empresa se las informe y forme sobre las drogas, en segundo lugar la orientación hacia centros especializados de las personas con problemas y en tercer lugar la puesta en marcha de planes de prevención y/o educación para la salud.

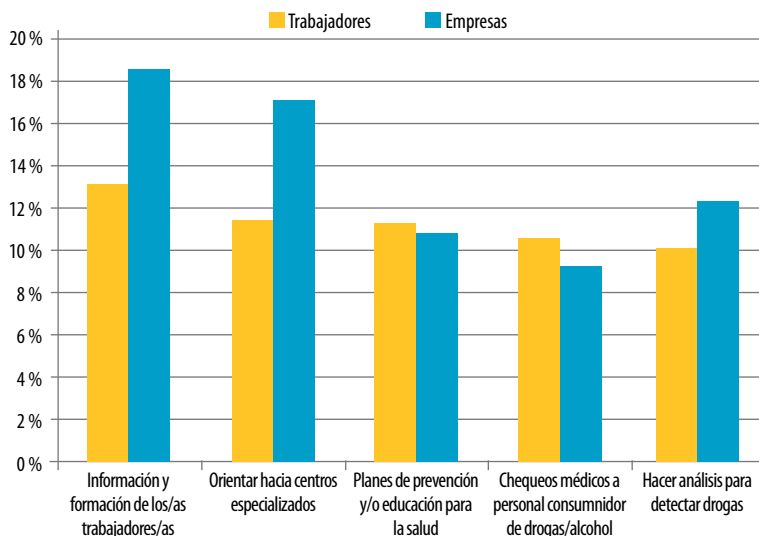
Respecto a las diferencias por sexo, únicamente destacar que las mujeres señalan entre los primeros puesto de acciones a realizar en la empresa la reincorporación al puesto de trabajo tras el tratamiento, en tanto los varones mencionan los chequeos médicos a personas consumidoras; el resto de las prioridades parece similar para ambos sexos.

El grupo más joven menciona más frecuentemente el tratamiento obligatorio y la reincorporación al puesto de trabajo, en tanto el grupo mayor hace lo mismo con los planes de prevención y las analíticas, aunque son diferencias muy pequeñas.

Para las empresas, los primeros puestos de las acciones más importantes coinciden con los de trabajadores/as. Desde su punto de vista cobra sin embargo mayor importancia el realizar analíticas por encima de los planes de prevención y los chequeos médicos.

Igualmente, las entidades representantes de trabajadores/as y empresas indican las acciones formativas e informativas, y los planes específicos de prevención, como las más perentorias.

Percepción de intervenciones necesarias en el ámbito laboral



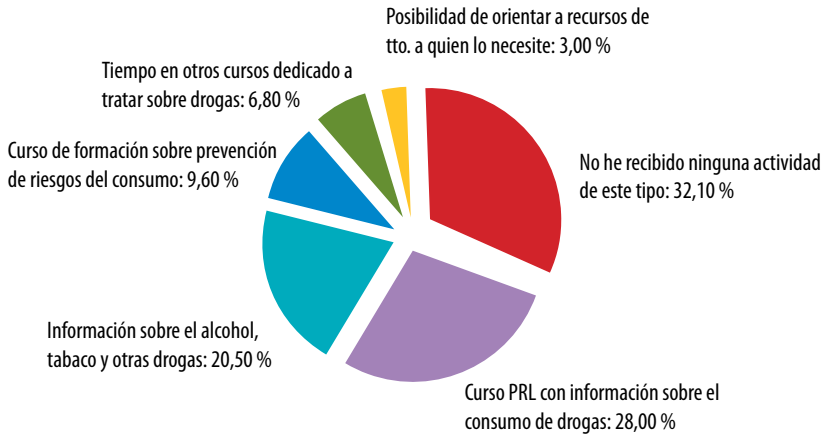
2.3.10. ACTIVIDADES FORMATIVAS, INFORMATIVAS O PREVENTIVAS SOBRE DROGAS RECIBIDAS/REALIZADAS

La mayoría de las personas del sector encuestadas no ha recibido ninguna actividad formativa, informativa o preventiva sobre drogas a lo largo de su vida laboral. Las que sí la recibieron fue principalmente como parte de un curso de Prevención de Riesgos Laborales, o información sobre alcohol, tabaco y otras drogas. La mayor carencia se da en la posibilidad de orientar a recursos de tratamiento a quien lo necesite.

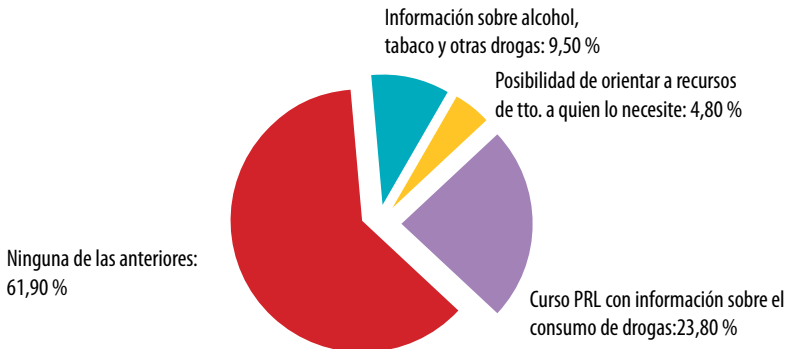
Las actividades recibidas no muestran diferencias en relación al sexo de los/as trabajadores/as ni a su situación laboral. Respecto a la edad, las personas menores de 35 años han participado menos de cursos de prevención de riesgos laborales y otros cursos de formación sobre riesgos del consumo, y han recibido algo más de información sobre alcohol, tabaco y otras drogas.

Más de la mitad de las empresas admitía no haber realizado ninguna de las actividades que se les presentaron como posibilidades. La más frecuente fue la realización de cursos de PRL que incluían información sobre el consumo de drogas. Llama la atención que menos del 10 % hayan ofrecido información sobre alcohol, tabaco y otras drogas, que fue la segunda actividad más mencionada por trabajadores/as.

Actividades recibidas previamente por trabajadores/as: Nº de respuestas: 1.721



Actividades realizadas hasta el momento por las empresas: Nº de respuestas: 21



2.3.11. ABORDAJE DE LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Las razones que exponen las empresas para poner en marcha medidas de prevención están más relacionadas con la seguridad y la salud que con beneficios de otro tipo (económicos, de imagen, etc.), siendo las dos primeras mejorar las condiciones de trabajo, garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, y en segundo lugar conseguir un buen clima laboral.

Las empresas opinan que la responsabilidad del abordaje de los consumos de drogas debe ser de los servicios de PRL de las propias empresas, algo en lo que coinciden las entidades sindicales.

Tanto las empresas como las entidades representantes detectan falta de conocimientos para emprender la prevención; de ahí que la necesidad más prioritaria para ellas sea el asesoramiento de especialistas, seguida de la formación sobre el tema y el conocimiento de recursos especializados.

Las empresas son favorables a contribuir a la prevención, principalmente facilitando el acceso al tratamiento a trabajadores/as con problemas, y en segundo lugar, desarrollando acciones desde el servicio de PRL de la empresa.

3

Conclusiones

El estudio corrobora que, en el sector de la construcción de Asturias, el trabajo presenta una serie de condiciones positivas: se experimenta satisfacción en general con el mismo y con las relaciones sociales que se establecen en él, se valora su papel favoreciendo hábitos socialmente adecuados, y permite el aprendizaje de habilidades y destrezas útiles.

Además, los resultados indican que en el sector existe una buena predisposición a intervenir previniendo el consumo de drogas: la mayoría de las empresas considera que se trata de un problema relevante; empresas y trabajadores/as coinciden en que hay factores laborales relacionados con el consumo (estrés/agotamiento, ambiente y relaciones personales en el trabajo y condiciones de trabajo), y en que éste está de hecho generando problemas (absentismo, disminución del rendimiento, conflictos entre compañeros/as o familiares, etc.). Por otro lado, existe consenso entre los agentes encuestados en reclamar mayor información sobre las drogas, orientación sobre cómo afrontar estos problemas y planes de prevención en las empresas, admitiéndose además la carencia de actividades de este tipo. Existe además interés en abordar la prevención desde las empresas con el fin de mejorar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as y conseguir un mejor clima laboral.

Sin embargo, de los resultados del estudio surgen algunas consideraciones que podrían servir de guía a la prevención en nuestro contexto:

- En primer lugar, se debería llevar a cabo alguna acción que fomentase una mayor implicación de las empresas en el inicio de este tipo de trabajo (como sugiere la baja tasa de implicación de las empresas en la encuesta: se recibió respuesta de sólo el 1,12 %, pese a las llamadas de recuerdo realizadas).
- Aunque la mayoría de las personas encuestadas y de la población del sector son varones, es importante establecer medidas adecuadas a cada sexo. Tomando como referencia los resultados del estudio, se observa que los varones muestran menor percepción de riesgo del consumo de cocaína y alucinógenos, en tanto las mujeres tienen menor percepción de riesgo en el consumo esporádico de tranquilizantes.
- Por otra parte, parece necesario intervenir concretamente con el grupo de personas desempleadas, entre las que existe mayor percepción de estar expuestas a factores de riesgo como situaciones peligrosas y penosas, exigencia de rendimiento excesivo, inseguridad sobre su futuro laboral, menor identificación con la empresa y menor sensación de que en el sector se promueva un estilo de vida saludable o la seguridad. Asimismo perciben menor riesgo del consumo de tabaco en cualquier cantidad; e igualmente de tranquilizantes, éxtasis, cocaína y alucinógenos en el consumo más frecuente. A lo que se debe unir que las personas desempleadas consideran más fácil conseguir, dentro de su jornada laboral, cannabis, heroína, cocaína, alucinógenos y éxtasis.
- Otro grupo de población a tener en consideración al diseñar las intervenciones preventivas parece ser los menores de 35 años; este grupo percibe menor grado de problemas del consumo de alcohol de fin de semana, del consumo esporádico de cannabis y alucinógenos, así como de éxtasis, cocaína y heroína (esporádico y semanal). La accidentabilidad de las personas menores de 35 es por otro lado casi 4 veces superior en personas desempleadas frente a trabajadoras.
- En la intervención general dirigida a todo el sector se debe tener además en cuenta que:
 - La mayoría de las personas trabajadoras no percibe que en su trabajo se viva un estilo de vida saludable (aunque sí que es contrario al alcohol y drogas). La percepción es bastante mejor desde el punto de vista de las empresas que de los/as trabajadores/as.

- Las sustancias con menor percepción de riesgo son el alcohol y el cannabis, así como el tabaco por debajo de medio paquete al día. También los tranquilizantes en consumo esporádico. Las sustancias ilegales en general se perciben como peligrosas tanto en su consumo esporádico como frecuente.
- Asimismo el alcohol y el cannabis (sobre todo el alcohol) son las más disponibles en el entorno laboral.
- Desde el punto de vista de las condiciones laborales, dentro de lo posible se debería continuar reduciendo los factores de riesgo que aparecen destacados en la evaluación (situaciones de peligro y penosas y gran exigencia de rendimiento, escasa remuneración, poco margen para la iniciativa y creatividad; aunque existe satisfacción con el trabajo en general, y con las relaciones sociales que genera, no existen muchas expectativas de promoción entre trabajadores/as).

4

Propuestas concretas para agentes y ámbitos concretos

Actualmente, desde la Prevención de Riesgos laborales, se aborda la intervención sobre el consumo de drogas en el ámbito laboral, con la elaboración de planes de actuación en las empresas. Estos planes deben tener claramente definidos sus objetivos y estrategias y deben ser consensuados y acordados por todos los ámbitos y agentes presentes en la empresa.

A modo de orientación, los componentes de un Plan de Actuación referidos a la prevención del consumo de drogas son:

1. Los **principios rectores**, fruto de la negociación y el consenso entre la dirección de la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as. La identificación de las **necesidades concretas** de la empresa.
2. Los objetivos del Plan.
3. Las actividades a desarrollar y su calendario.
4. Los recursos humanos, materiales y económicos necesarios.
5. El sistema de evaluación del Programa, con sus correspondientes indicadores.



Principios rectores de un Plan de Prevención en la empresa

Aunque el objetivo de este ALERTA no es el desarrollo de todos los componentes de un Plan de Actuación, algo especialmente indicado para las medianas y grandes empresas, sí se proponen medidas que podría adoptar la mayoría de las empresas del sector de la construcción con el debido asesoramiento de las instituciones que desarrollan su actividad en la prevención de riesgos o en la prevención del consumo de drogas.

4.1. Sociedades de Prevención

- Promover la evaluación de riesgos asociados al consumo de drogas en las empresas del ámbito de la construcción, así como las actuaciones previstas en el plan anual.
- Sensibilizar y formar al personal técnico de las sociedades con la finalidad de que consideren los consumos de alcohol y drogas en el ámbito laboral de la construcción como riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras y los incluyan en los planes de actuación.

- Habilitar al personal sanitario responsable de la vigilancia de la salud de formación precisa sobre los indicadores directos (biológicos) e indirectos (comportamentales) del consumo de drogas, así como de estrategias de comunicación y motivación para orientar adecuadamente a los empleados/as que pudieran presentar consumos de abuso o dependencia.
- Adquirir, por parte del personal técnico de las sociedades, el conocimiento de los recursos de la red de atención a las drogodependencias de la C.A. de Asturias.
- Conocer los componentes de los Planes de Actuación en las empresas y su aplicación al sector de la construcción.
- Promover la realización de cursos, jornadas o actividades dirigidos a las empresas a las que prestan los servicios de prevención, dirigidos a todos los agentes de la misma con responsabilidades en PRL.

4.2. Empresas

- Desarrollar, con el necesario asesoramiento de las Sociedades de Prevención o de las instituciones responsables de la prevención de riesgos laborales, campañas internas de sensibilización sobre los riesgos del consumo de drogas en los centros de trabajo y especialmente de las actividades comunes en el ramo de la construcción.
- Disponer de información sobre los recursos especializados para el tratamiento de las conductas adictivas.
- Promover el consumo alternativo de bebidas sin alcohol durante la jornada laboral mediante indicaciones explícitas en las obras y centros de trabajo en las que se resalten las ventajas de los mismos y los perjuicios derivados del alcohol para la salud y la seguridad.
- Incluir en la señalización de seguridad en las obras y centros de trabajo la prohibición de introducir bebida alcohólicas así como su consumo.

- Acordar, en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, la facilitación del acceso a los recursos de tratamiento.
- Promover en el marco de la negociación colectiva, la adopción de medidas de carácter voluntario para la realización de controles de consumo en las empresas en las que sea factible, reforzando las conductas de abstinencia y promoviendo alternativas laborales y de salud en casos de consumo.
- Conocer la reglamentación y la normativa aplicable referida al consumo de drogas en el ámbito laboral.

4.3. Trabajadores y trabajadoras

4.3.1. EN FORMACIÓN

- Incluir en las actividades formativas desarrolladas por los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras que desarrollan formación en el ámbito de la construcción, en los contenidos dedicados a Prevención de Riesgos, actividades de sensibilización sobre los riesgos asociados al consumo de alcohol y otras drogas.
- Sensibilizar y formar al profesorado encargado de la formación de los profesionales del sector, en los riesgos asociados al consumo, así como en la adquisición de conocimientos y habilidades para trasladarlos al alumnado.

4.3.2. EMPLEADOS/AS OCUPADOS/AS

- Disponer de información directa y clara sobre los efectos del consumo de drogas en la actividad laboral de la construcción.
- Conocer la normativa aplicable.
- Conocer las alternativas saludables al consumo de alcohol.

5

Legislación aplicable

El enfoque legal en materia de drogas en el ámbito laboral es relativamente escaso y fundamentalmente tiene un carácter punitivo, aunque progresivamente y debido a la mayor sensibilidad social hacia el consumo de drogas en la empresa, por los costes económicos, laborales y personales que implica, va surgiendo diferente normativa, centrada en un abordaje de carácter más preventivo y asistencial.

En el Artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) se recoge la siguiente definición: *"Se consideran incumplimientos contractuales: (...) la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo"*, resultando ser una causa de despido poco utilizada, reconduciendo las conductas a otros supuestos del Artículo 54.2. del E.T.

El concepto de toxicomanía que se emplea en este Artículo del E.T. es el de adicción a cualquier tipo de droga: alcohol, tabaco, estupefacientes, etc., y requiere habitualidad, entendida como la necesaria persistencia o reiteración en el tiempo, en contraposición a hechos esporádicos. No se concreta la habitualidad por el número de veces, es suficiente con que haya asiduidad, entendiéndose que la hay si hay reincidencia, pese a haber advertencias previas, concepción derivada de la jurisprudencia del Tribunal Supremo que entiende que debe haber un cierto enraizamiento del consumo en la vida de la persona.

El requisito "habitual" es necesario, no sólo en el caso de la embriaguez, también en el de la drogodependencia. A su vez, ha de tener una repercusión negativa en el trabajo, resultando imprescindible para la viabilidad de la causa de despido. La embriaguez o drogadicción que no tienen repercusión en la vida laboral, no son causa de despido.

Por tanto, no hay una regulación específica en el Estatuto de los Trabajadores, resultando esta regulación de los convenios colectivos en los diferentes sectores productivos y en cada Comunidad Autónoma.

De todas maneras, antes de adoptar la medida del despido, la empresa dispone –en base a la ley– de otras sanciones intermedias tales como:

- **Faltas leves:** Amonestación verbal o escrita; y suspensión breve de empleo y sueldo.
- **Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de mayor duración (15 días), inhabilitación para el ascenso, traslado de puesto de trabajo.
- **Faltas muy graves:** Inhabilitación y suspensión de empleo y sueldo que puede llegar a 2 meses, traslado de centro de trabajo y de localidad.

Así nos encontramos que, en general, la drogodependencia se tipifica como falta grave o muy grave según en qué condiciones, estipulando sanciones que van desde la suspensión de empleo y sueldo durante un periodo definido, hasta llegar al despido.

Si se tiene en cuenta el espíritu que rige el conjunto de la normativa, el despido debería pasar a ser la última medida a adoptar desde el ámbito laboral, en todo lo relativo al alcohol y otras las drogas, y su aplicación señalaría –en general– la dejación o el fracaso de otras medidas necesarias relacionadas con la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Las pruebas deben estar sujetas a los siguientes requisitos:

- No se podrán realizar al azar.
- Deben respetar las garantías de confidencialidad.
- Transparencia en los protocolos de detección.
- Garantía de calidad técnica.
- La cadena de custodia debe estar garantizada.

En este sentido, el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras determinar que la vigilancia periódica del estado de salud solamente podrá llevarse a cabo cuando los trabajadores y trabajadoras presten su consentimiento, establece tres excepciones a este carácter voluntario y siempre previo informe de los/as representantes de los/as trabajadores/as:

- Para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para los demás o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los textos legislativos referidos a las drogodependencias en el ámbito laboral de aplicación en el estado español, son los siguientes:

- Los derechos fundamentales de las personas establecidos por la **Constitución** del 27 de diciembre de 1978 (BOE 29.12.1978, núm. 311).
- El Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** (BOE 29.03.1995, núm. 75).
- La Ley **14/1986, del 25 de abril, general de Sanidad** (BOE 29.04.1986, núm. 15207).
- La **Directiva 89/391CEE del Consejo** del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de **medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo** (DOCE 29.06.1989, núm. 183/L).

- La legislación vigente en España en materia de Salud Laboral: **Real Decreto Legislativo 1/1994**, del 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** (BOE 29.06.1994, núm. 154); y en especial la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales** (BOE 10.11.1995, núm. 269), y el **Real Decreto 39/1997, del 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Servicios de Prevención** (BOE 31.01.1997, núm. 27).

6

Información y Recursos

- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales
www.iaprl.org
Telf.: 985 108 275
- Consejería de Sanidad. Dirección General de Salud Pública (Plan sobre Drogas para Asturias).
Telf.: 985 668 153
- Fundación C.E.S.P.A. – Proyecto Hombre de Asturias
www.proyctohombrestur.org
Telf. 984 293 698
- Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias
www.flc.es
Telf.: 985 982 800

INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Centralita 985 10 82 75

Fax 985 10 82 84

www.iaprl.org

