

JORNADA-CALLER
17 de noviembre de 2021
ONLINE

La gestión de las adicciones en el trabajo, un reto para avanzar en organizaciones saludables: ¿qué lecciones aprendidas tras la pandemia?



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIONES
PSICOLÓGICAS Y SOCIALES



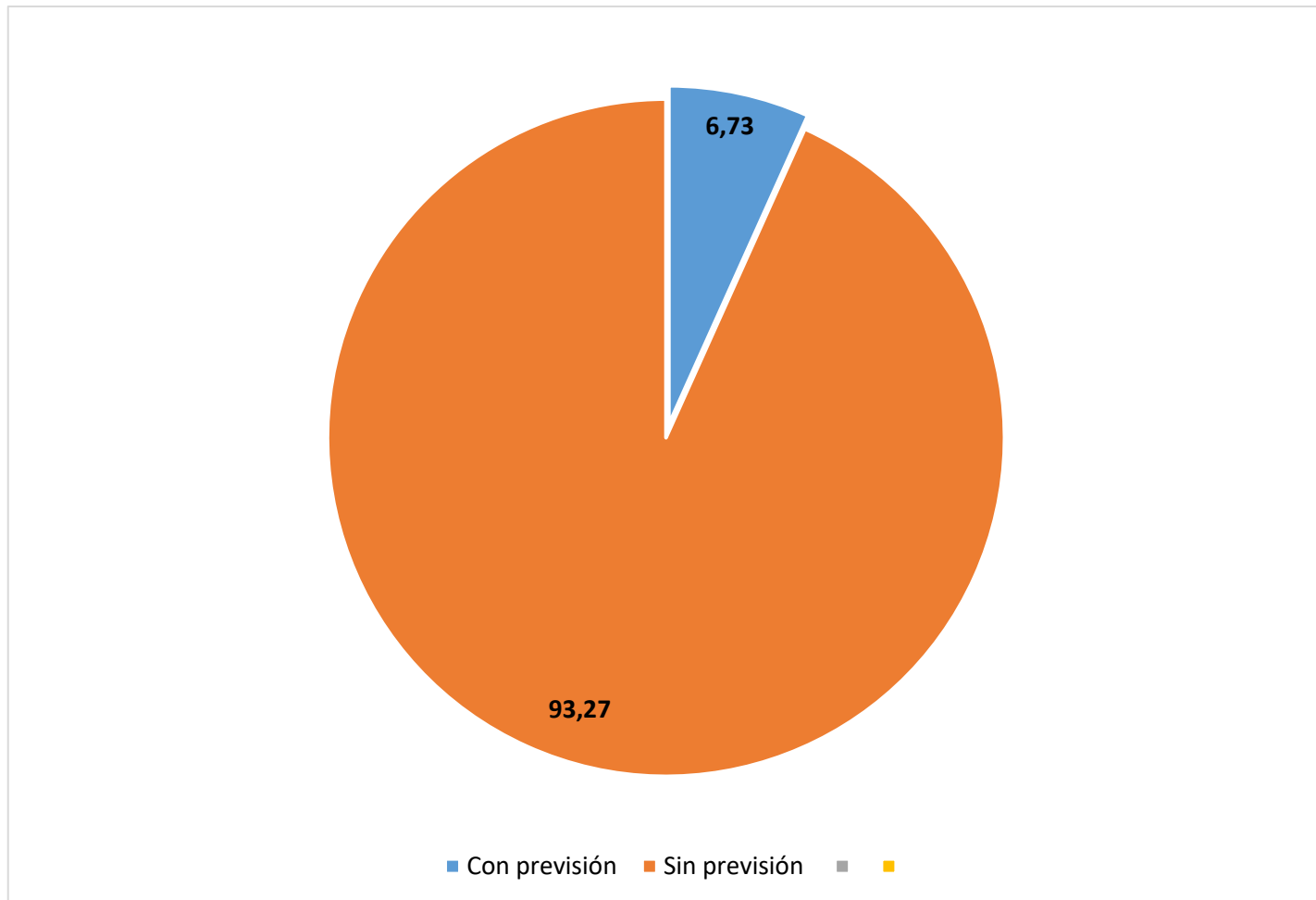
Universidad
de Jaén

Gestión preventiva de las adicciones: un paso más hacia la empresa saludable. Presentación de los principales resultados de un estudio cualitativo y cuantitativo en Andalucía

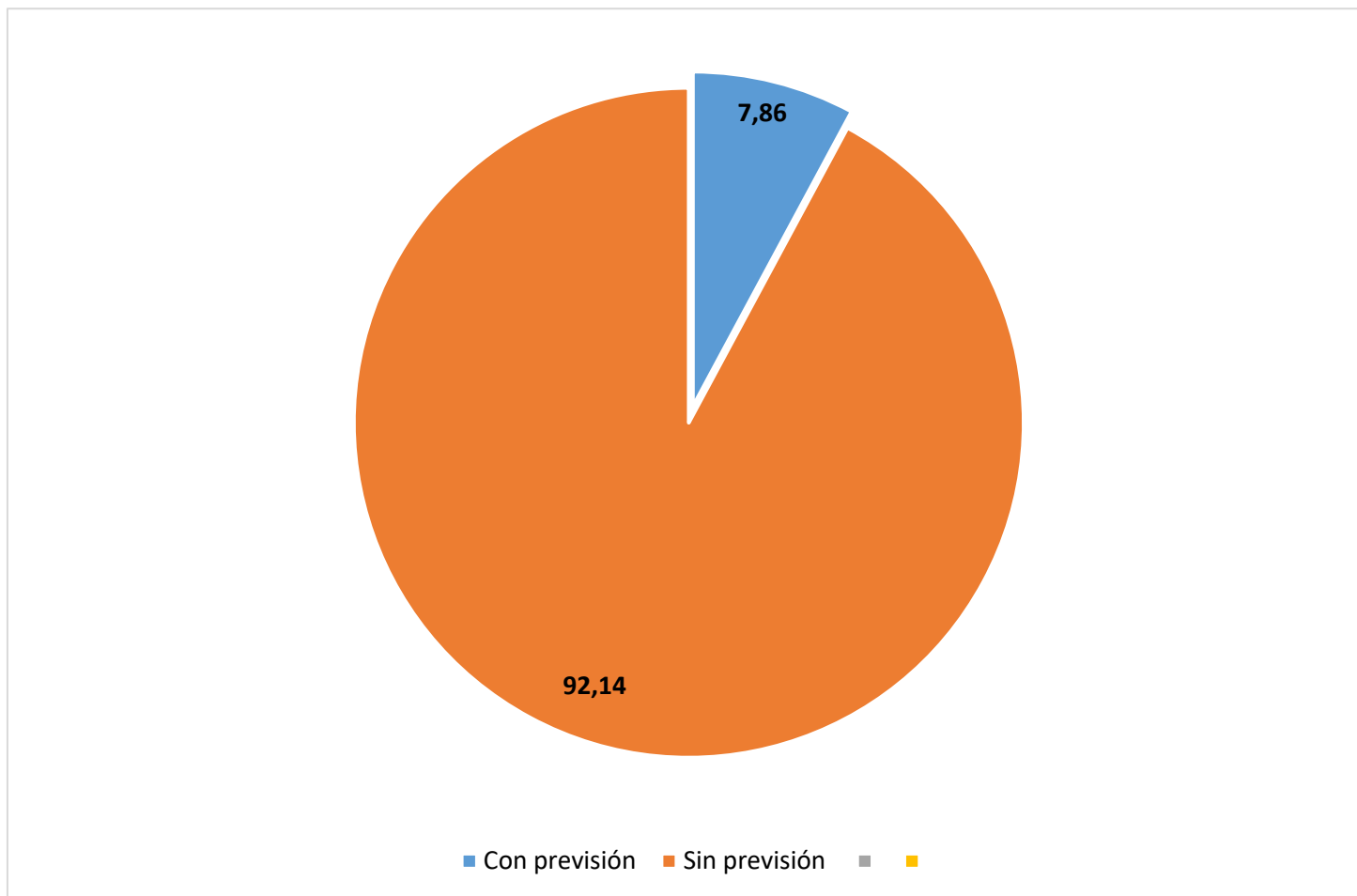
- ▶ **EXPERIENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ANDALUCÍA EN MATERIA DE ADICCIONES EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO**
 - ▶ Tratamiento convencional de las adicciones en la población trabajadora: un análisis cuantitativo de la negociación colectiva en Andalucía.
 - ▶ Análisis cualitativo de las cláusulas convencionales sobre las adicciones en el entorno laboral.

Tratamiento convencional de las adicciones en la población trabajadora: un análisis cuantitativo de la negociación colectiva en Andalucía.

- ▶ Dos aspectos fundamentales en el análisis desde la vertiente cuantitativa:
 1. Tipología de contenidos en materia de adicciones en los entornos de trabajo
 2. La unidad negociadora en la que tiende a materializarse prevalentemente
- ▶ Con carácter previo, un dato importante: escaso el número de convenios que abordan la cuestión, aunque se aprecia avances en la negociación colectiva andaluza



Convenios colectivos con ámbito territorial supraprovincial y publicados en BOJA



Convenios colectivos con ámbitos territoriales provinciales o inferiores y publicados en los BO Provinciales de Andalucía

► Causas de esta ralentización de los compromisos convencionales en esta materia:

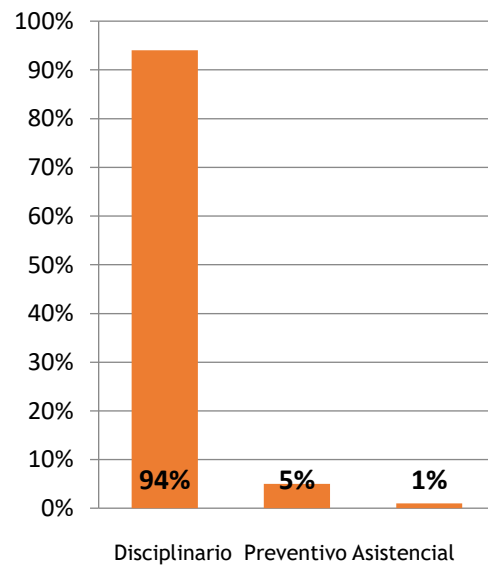
1. Complejidad de la materia (necesidad de asesoramiento técnico adecuado a las empresas - en especial, PYMES-)
2. Los costes económicos derivados para la gestión eficaz de estas situaciones (vs. OIT, que afirma el retorno económico de las políticas preventivas).
3. Estigmatización social, percepción de las empresas y renuencia a su formulación convencional.
4. Persistencia del protagonismo del tratamiento disciplinario

Tipología de cláusulas convencionales sobre adicciones en la población trabajadora: el lento camino de convergencia con la ENA

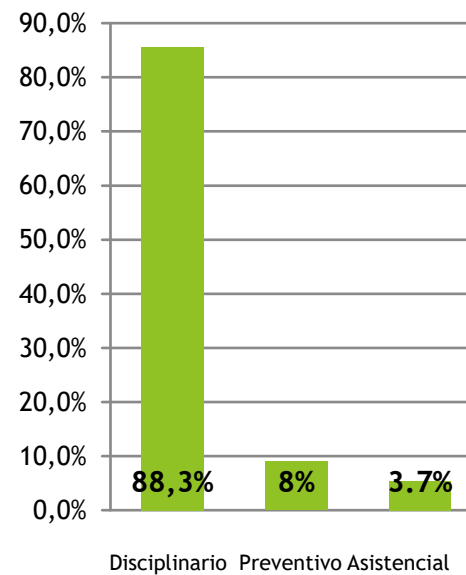
- ▶ El tratamiento convencional andaluz -en línea con el estatal- de las adicciones en los entornos laborales sigue siendo traslaticio, muy apegado al estrictamente legal: la visión disciplinaria ex art. 54 2 f) ET).
- ▶ En los últimos años, esta forma de abordar las adicciones convive con otros enfoques más proactivos, pero ello encuentra su reflejo más en el plano cualitativo que cuantitativo.

Evolución en Andalucía del tratamiento convencional de las situaciones de adicciones en la población trabajadora

Año 2015

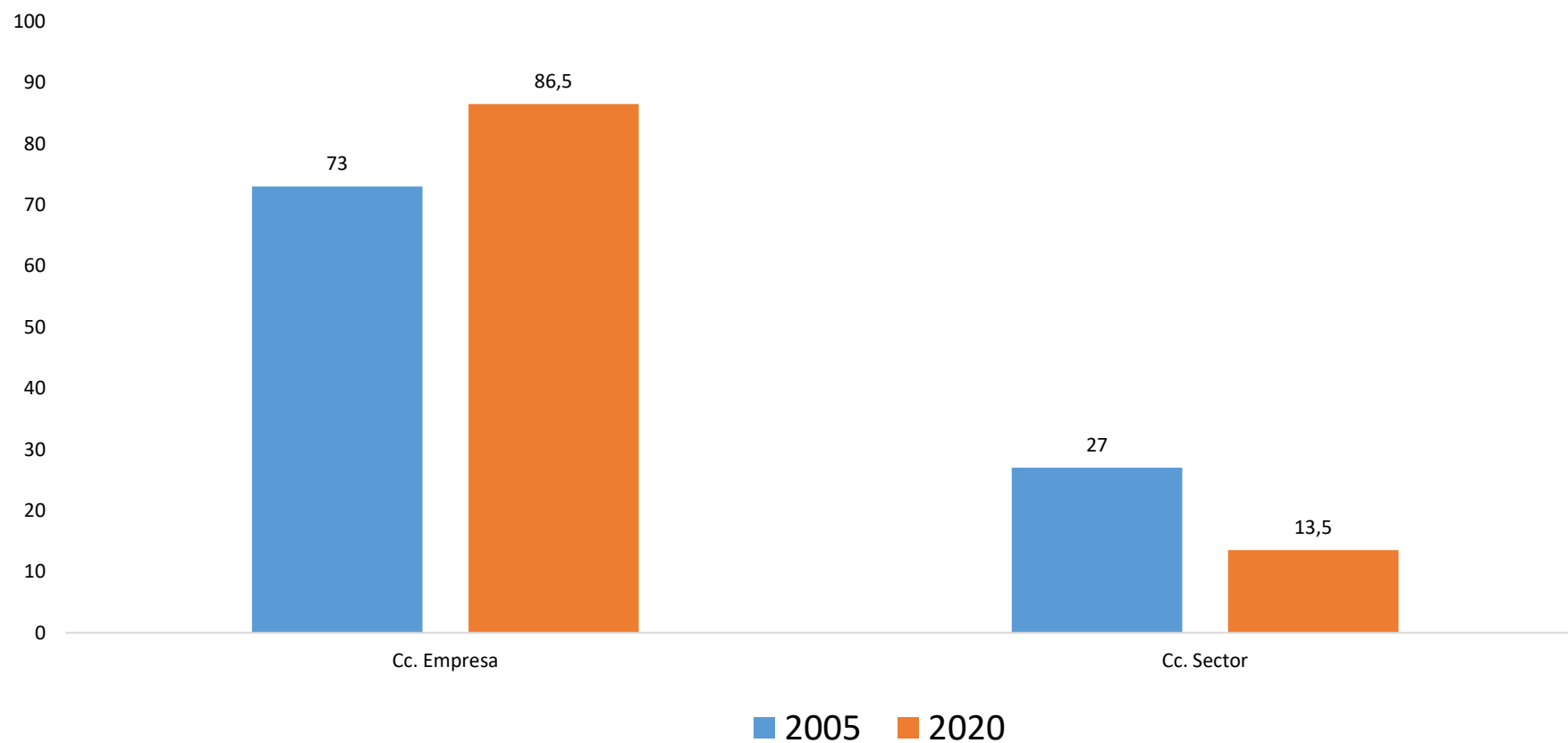


Año 2020



- ▶ El **proceso de cambio** no ha hecho más que iniciarse. El camino de la **Estrategia Nacional de Adicciones** (ENA) hacia una relativa frecuencia presencial en la negociación colectiva está iniciado, aunque todavía queda muchísimo trecho por recorrer.
- ▶ Precisamente, esta referencia institucional nos ilustra de **otra deficiencia** que todavía apenas si habría comenzado a corregirse: la **práctica totalidad de las cláusulas convencionales** tienen como objeto el abordaje de las **“viejas” adicciones con sustancia** (drogodependencias: alcoholismo, toxicomanías, incluso el tabaquismo; rara vez los hipnosedantes -de mayor incidencia en las mujeres), **de modo que apenas aparecen las “nueva” adicciones conductuales** (ludopatía, nuevas tecnologías digitales, al trabajo o “workalcoholic”, etc.)

La unidad negociadora en la que tiende a materializarse prevalentemente



Análisis cualitativo de las cláusulas convencionales sobre las adicciones en el entorno laboral

- ▶ Desde la perspectiva terminológica utilizada, dos conclusiones:
 1. Diversidad de términos
 2. Mayoritaria presencia de términos más tradicionales: embriaguez y toxicomanía
- ▶ **UNA DOBLE LLAMADA:** se precisa una comprensión más unitaria, normalizando en lo posible el uso del concepto más global (drogodependencias), en tanto que otra clave evolutiva y de mejora está en incluir las adicciones sin sustancial (adicciones conductuales).

Enfoque disciplinario de las adicciones y consumos problemáticos

- ▶ SIGUE PRIMANDO, PERO TIENDE A REDUCIRSE EL RIGOR SANCIONADOR.
- ▶ El tratamiento desde la óptica disciplinaria: una regulación heterogénea y expansiva, en la que se incluye, a veces sin la debida distinción, por tanto, graduación, consumos episódicos y adictivos, en especial en relación al alcohol, más que otras sustancias

Art 48.16 del Convenio Colectivo de la empresa Andiox, S.L.: prevé como falta grave el consumo de alcohol en el trabajo, así como fuera de él si se hace vistiendo el uniforme de trabajo; calificándose como falta muy grave (art. 49.14) la embriaguez o toxicomanía habitual, advirtiéndose que se entiende como embriaguez cualquier tipo de consumo de sustancia tóxica)

Enfoque disciplinario de las adicciones y consumos problemáticos

- ▶ Otros, gradúan la falta en función de la habitualidad y repercusión en la actividad laboral.

Así, el art 47 del Convenio Colectivo de la empresa Policlínica del Poniente, S.L., (BOP Almería 19/12/19) establece que, si la embriaguez es no habitual, se considerará como falta leve; si es habitual, como grave; y si repercute en el trabajo, muy grave

- ▶ En otras ocasiones, el enfoque disciplinario a través de la vía más sutil de la privación de una determinada garantía de estabilidad o de cierto beneficio de índole económica o social.

El caso más extendido: la privación de beneficios que la empresa suele reconocer, en virtud de los compromisos convencionales, para reducir o minimizar el impacto laboral de la sanción administrativa de pérdida del carné de conducir.

Art. 21 del CC Herederos de José Castillo, S.L.; arts. 23 y 33 del Convenio Colectivo de la empresa Avanza Movilidad Urbana, S.L.U.)

Compromisos convencionales que crean “cláusulas puente” entre la lógica disciplinaria y la lógica de seguridad ocupacional

- ▶ OIT asume y la experiencia enseña que la lógica tradicional disciplinaria no es incompatible con la lógica de la seguridad en el empleo de las personas que inciden en conductas adictivas.
- ▶ En este sentido: **diversidad de abordajes convencionales.**
 1. **Aun contemplando de forma expresa ambas perspectivas, no las intercomunican** (art. 43 del Convenio Colectivo de la Real Federación Andaluza de Fútbol, o el art. 56 del Convenio Colectivo de la empresa Limpieza Pública y Protección Ambiental, S.A. Municipal (Lipasam))
- ▶ **Otros construyen de una forma más clara y coherente el puente entre ambas perspectivas de tratamiento** -la disciplinaria y la de estabilidad ocupacional-, **y, además, la empresa asume, por la mediación convencional, un mayor compromiso de garantías** con las personas de su plantilla con tales afecciones. Así, el art. 28 del Convenio de CESPAS, S.A. (Huelva)
- ▶ *“...en el supuesto de que la sanción se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada, al conductor se le acoplará en otro puesto de trabajo preferentemente en el servicio de talleres, con la retribución de su nuevo puesto de trabajo. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carné. Si el conductor no pudiera ejercer sus funciones, la Empresa estará obligada a darle un trabajo de guarda o similar...”*.

Compromisos convencionales que crean “cláusulas puente” entre la lógica disciplinaria y la lógica de seguridad ocupacional

- ▶ Otros convenios colectivos garantizan el retorno o la reincorporación - garantía de seguridad en el empleo-, acreditada la recuperación
 - ▶ **Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Jaén, o el Convenio colectivo de Covirán, S.A.U.** -en el que se ordena dejar en suspenso la sanción que se pudiera aplicar por embriaguez y/o drogodependencias en tiempo y lugar de trabajo, si la persona trabajadora voluntariamente decide someterse a rehabilitación profesional.
- ▶ Asimismo, se localizan cláusulas de estabilidad en el empleo que vienen a reconocer derechos específicos a las personas trabajadoras que sigan de forma adecuada los referidos tratamientos.
 - ▶ **Convenio de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía** que prevé en su art. 64 una licencia no retribuida para el personal con al menos 1 año de antigüedad, pudiendo solicitar permisos sin sueldo por 6 meses para “... c) *Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración...*”

De la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras víctimas de adicciones a la gestión integral como riesgo y daño psicosociales

- ▶ Escasa presencia de este tipo de previsiones, aunque se va consolidando tal tratamiento.

Convenio colectivo de la empresa CESPА (para el personal de los servicios de limpieza viaria, recogida domiciliaria y eliminación de basuras en Huelva Capital)

Artículo 38 (Drogodependencias)

“El consumo de drogas...implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinados por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí, que se estime conveniente incluir un plan de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa y no sancionadora (...). **El Comité de Salud Laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio”**

Detección de consumos problemáticos en la negociación colectiva y vigilancia de la salud

- ▶ En el marco de la evolución hacia sistemas de gestión integral de las situaciones de riesgo de adicciones en el entorno laboral, primando la dimensión preventiva, la vigilancia de la salud ocupa un lugar muy destacado ex art. 22 PRL.
- ▶ Una cuestión central, *es la relativa a las pruebas de detección precoz de consumos problemáticos de sustancias*. El aspecto más significativo es el de si realmente se trata de una prueba dirigida a la vigilancia de la salud (dimensión preventiva) o si, en realidad, se trata de una forma de control anticipado de la conducta de las personas trabajadoras.
- ▶ Se constata una diversidad de tratamientos, destacando el que se proclama con carácter mayoritario la obligatoriedad de estas pruebas, invirtiendo la regla del art. 22 LPRL (art. 36 CC Sector de Auto-Taxi de Andalucía; art. 35 CC de la empresa Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias, S.L.; art. 27 del II CC Metro de Málaga).

¿Cuál es el estado del arte convencional respecto de las adicciones sin sustancia?: asignatura pendiente y algunos “brotes verdes”

- ▶ Principal novedad de la ENA fue la incorporación de esta otra rama de las dependencias o adicciones.
- ▶ Principal vía de apertura convencional en esta materia: formulación genérica o indiscriminada sobre las dependencias o adicciones.
- ▶ **¿Y la negociación colectiva en Andalucía?** La situación es análoga a la derivada de una revisión de la negociación más reciente a nivel nacional. Aunque *quizás siga pesando un poquito más la tradición*, lo que se comprueba en la notable mayor frecuencia del enfoque, una vez más, disciplinario que presenta este tipo de adicciones respecto de la lógica preventiva -sobre todo, respecto del juego-.
- ▶ Aunque hay previsiones más proactivas: **artículo 66 del citado CC de la empresa de limpieza y protección ambiental, S.A. Municipal (LIPASAM)**, en el que se atribuye al Comité de Seguridad y Salud la competencia de:

“Participar en el seguimiento de los casos de drogodependencia y ludopatía para reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas, alcohol y del juego en el entorno laboral, mediante acciones de concienciación, preventivas, asistenciales y rehabilitadoras”.

CONCLUSIÓN FINAL

- ▶ El predominio histórico del enfoque disciplinario empieza a erosionarse, aunque resista.

Y así:

- ▶ No solo son cada vez más los convenios colectivos que incorporan cláusulas no disciplinarias, aunque aún sigan siendo mayoría los que las perpetúan (en cierto modo también en la forma renovada de las que fijan pruebas de despistaje obligatorias, incluso de forma aleatoria, las más polémicas)
- ▶ Sino que los contenidos de esas cláusulas se enriquecen y modernizan, integrando facetas o perspectivas diferentes.
- ▶ En esa apertura innovadora de la autorregulación, tanto de sector como de empresa, a la gestión proactiva tienen cabida las nuevas adicciones. En este sentido, pese a que el tratamiento mayoritario insiste en la dualidad alcohol y drogas, cada vez más convenios dan entrada otro binomio para su gestión integral: ludopatía y tecno-adicción.

MUCHAS GRACIAS

Manuel García Jiménez

Universidad de Jaén

mgarciaj@ujaen.es