

MÓDULO I. TALLER DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL

ACTIVIDAD 1: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Objetivo

- Capacitar a dirigentes sindicales en el tema de la prevención de consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral.
- Capacitar a dirigentes sindicales como agentes multiplicadores y de establecimiento de acciones a nivel de su rama de actividad.

Explicitar metodología de trabajo, activa-participativa, con actividades estructuradas, donde se va construyendo el aprendizaje conjuntamente con los participantes.

Se dispondrá para cada taller de materiales que facilitarán las actividades grupales y que aportarán conceptos básicos de los temas tratados.

ACTIVIDAD 2: PRESENTACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO

Objetivo

- Crear un clima de cercanía y de conocimiento mutuo entre los miembros del grupo.

Se le pide a cada uno que se presente al grupo, en torno a los siguientes aspectos:

- Nombre, edad, cargo que ocupa en la organización.
- Estoy en el taller porque.....

ACTIVIDAD 3: ¿QUÉ PIENSO ACERCA DEL CONSUMO DE DROGAS?

Objetivo

- Se intentará que el delegado sindical conozca la multicausalidad del consumo, sus características y los efectos de las drogas.

Metodología

- Proyección de video.
- Se pide a los participantes que expresen sus impresiones y reacciones en torno a éste y lo asocien a diversas situaciones que les toca enfrentar. Para la discusión se les pedirá que reflexionen sobre las siguientes preguntas:
 - ¿Qué les pasó al ver el video? Sensaciones, temores, sentimientos, etc.
 - ¿Cuáles creen que son las razones por las cuales se consume?
 - ¿Cuál es su percepción del consumo de drogas en su lugar/sección de trabajo?
- Exposición de conceptos.

FICHAS DE APOYO: CONCEPTOS BÁSICOS EN DROGODEPENDENCIAS

FORMAS DE USO Y CONSUMO

Uso

Entendemos por uso aquel tipo de consumo de drogas en el que, bien por su cantidad, por su frecuencia o por la propia situación física, psíquica y social del sujeto, no se evidencian consecuencias en el consumidor ni en su entorno. Se trata por lo tanto de un uso no problemático.

Abuso

Entendemos por abuso aquella forma de relación con las drogas en la que, bien por su cantidad, por su frecuencia y/o por la propia situación física, psíquica y social del sujeto, se producen consecuencias negativas para el consumidor y/o su entorno.

Dependencia

Siguiendo a la Organización Mundial de la Salud, podemos definir la dependencia como aquella pauta de comportamiento en la que el uso de una sustancia psicoactiva adquiere mayor importancia que otras conductas que antes eran consideradas como más importantes. Para poder hablar de dependencia es una condición imprescindible la presencia de un síndrome de abstinencia cuando se suprime el uso de la sustancia.

CLASIFICACIÓN DE LAS DROGAS

Una forma de clasificación de las drogas es según sus efectos sobre el sistema nervioso central (SNC) en:

- Drogas depresoras del sistema nervioso central
- Drogas estimulantes del sistema nervioso central
- Drogas perturbadoras del sistema nervioso central

FORMAS DE CONSUMO DE LAS DROGAS

Las drogas pueden consumirse por diversas vías:

- Fumada (como ocurre con el tabaco)
- Ingerida por vía oral (como el alcohol o las drogas de síntesis)
- Inhalada (como la cocaína y los pegamentos)
- Inyectada (como la cocaína y heroína)

Ya sea una u otra la vía elegida, el destino final de la sustancia siempre será el mismo: el cerebro del consumidor, al que llegará a través de la sangre. Una vez en su destino, cada sustancia producirá alteraciones específicas.

MÓDULO II

PREVENCIÓN DEL CONSUMO EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo

- Sensibilizar al grupo acerca de los factores de riesgo, asociados al consumo de drogas, que afectan a las personas en la vida social, familiar y laboral.

Metodología

- Trabajo en grupo acerca de los conceptos de factores de riesgo y protección y de la noción de calidad de vida laboral.
- Se trabajará en torno a las siguientes preguntas:
 - Defina lo que se entiende por factores de riesgo y de protección.
 - Cuáles son los factores protectores y de riesgo que pueden estar afectando el consumo o no consumo de drogas en una persona en el ámbito laboral.
 - Cuáles son los factores de protección y de riesgo personal y familiar que pueden estar afectando el consumo o no consumo de drogas, en una persona.

ACTIVIDAD 1

Anote cuáles son los factores protectores y de riesgo personales que influyen en el consumo, según el grupo y que están presentes en los trabajadores. Anote los cinco principales, de consenso.

Ficha de registro:

Factores de protección personales	Factores de riesgo personales

ACTIVIDAD 2

Anote cuáles son los factores de protección y de riesgo familiares que influyen en el consumo, según el grupo y que están presentes en los trabajadores. Anote los cinco principales, de consenso. (Realice otra tabla como la anterior).

ACTIVIDAD 3

Anote cuáles son los factores de protección y de riesgo del trabajo que influyen en el consumo, según el grupo y que están presentes en los trabajadores. Anote los cinco principales, de consenso. (Realice otra tabla como la anterior).

FICHAS DE APOYO: PREVENCIÓN DEL CONSUMO EN EL ÁMBITO LABORAL

RECUERDE QUE

Definimos la salud laboral como:

“la condición psíquica, física y social que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada”.

Por lo tanto, las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y el medio ambiente donde se realiza, no son fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador.

La salud laboral debe apuntar a:

- Considerar el recurso humano como el capital y la inversión más valiosa de la empresa.
- Promover el auto cuidado y los estilos de vida saludables.
- Fortalecer las redes de apoyo para las personas de la empresa.
- Motivar a los integrantes de la empresa para desarrollar ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Optimizar los recursos y sistemas de seguridad social y de salud.
- Fortalecer los factores que ayudan a la identidad, reconocimiento y proyecciones a las personas.
- Reducir aquellos factores en el trabajo que originan problemas de salud mental y/o promueven el consumo de sustancias.
- Fortalecer la satisfacción de necesidades humanas básicas de apoyo, afecto y seguridad.

Factores de riesgo y protección de la persona

Los factores de riesgo y de protección se relacionan con rasgos genéticos, características de personalidad tales como la tolerancia a la frustración, habilidades comunicacionales, grado de impulsividad, creencias y actitudes, habilidades sociales, situaciones de vida particulares, etc., que ponen al sujeto en una posición de mayor o menor vulnerabilidad para enfrentar las presiones hacia el consumo.

Factores protectores y de riesgo asociados al entorno sociocultural

El entorno sociocultural se refiere a las influencias en relación con los estilos de vida que adoptan las personas de los entornos cercanos, tales como el vecindario, la escuela, el lugar de trabajo, entre otros, y de entornos más globales, como los medios de comunicación, las influencias socioeconómicas, políticas y legales.

Factores asociados al ámbito laboral

Los factores de protección y riesgo en el ámbito laboral se relacionan con el ambiente de trabajo que se genera al interior del espacio laboral, así como con las condiciones de trabajo físicas, materiales y sociales. Por otra parte, las relaciones interpersonales y de grupos de trabajo también ejercen influencia al momento de iniciar o mantener un consumo de drogas.

Condiciones o características de ciertos trabajos o de la Organización, que pueden constituir factores protectores para el consumo de drogas y para una calidad de vida laboral adecuada:

- Adecuados sistemas de seguridad y prevención de accidentes.
- Trabajadores motivados con su trabajo.
- Trabajadores comprometidos con su rol dentro de la Organización.
- Clara misión institucional.
- Relaciones solidarias entre los trabajadores, trabajo en equipo, buenas relaciones laborales.
- Normas claras respecto al consumo.
- Ambiente de respeto por las personas y sus diferencias.
- Estabilidad en el empleo.
- Organizaciones con metas claras y estimulantes, no estresantes.
- Ambiente de trabajo protegido de contaminación.
- Instancias de información, capacitación y perfeccionamiento para el personal.
- Estilos de supervisión o liderazgo adecuados, estimulantes y coherentes.
- Existencia de liderazgo informal que promueve el cumplimiento de derechos y deberes de los trabajadores.
- Ausencia de tráfico de drogas.
- Cultura organizacional estimulante de hábitos de vida saludables.
- Adecuados y eficaces canales de comunicación, formales e informales.
- Existencia de acciones de Bienestar.
- Beneficios de salud, y otros mecanismos a favor de la salud integral de los trabajadores.
- Actividades recreativas y de ocupación del tiempo libre se implementan para promover relaciones familia-organización.
- Trabajadores con adecuada percepción de riesgo e información sobre las drogas.

MÓDULO III

ASPECTOS LEGALES

ACTIVIDAD 1: DEVOLUCIÓN JORNADA ANTERIOR

ACTIVIDAD 2

Objetivo

Informar e interiorizar a los participantes acerca de los aspectos legales vinculados al consumo y tenencia de drogas en la población en general y en particular los referidos al ámbito laboral,

1. Ponencia sobre la legislación vigente y su aplicación.
2. Recomendaciones de la OIT.

FICHAS COMPLEMENTARIAS

RECUEDE QUE:

En la Legislación uruguaya

- El consumo y la tenencia para el consumo propio no es delito. La ley de drogas (con el texto dado por la Ley 17.016) dice expresamente que no será penado el que tuviera en su poder una cantidad razonable destinada exclusivamente a su consumo personal.
- El Código de Comercio de 1857 establece que el estado de embriaguez habitual o durante la jornada laboral constituye causa justa de despido "por notoria mala conducta", en consecuencia, sin derecho a la indemnización por despido.
- La ley de DISSE o ASSE establece que perderán totalmente o parcialmente los derechos a subsidio por enfermedad, los trabajadores que estén inhabilitados para trabajar por embriaguez o por el uso de estupefacientes de acuerdo con la determinación del cuerpo médico de DISSE.
- El Decreto 14/82 que es reglamentario de la Ley 15.180 (régimen de prestaciones para cubrir la contingencia del desempleo forzoso de empleados privados), excluye de la protección del seguro de desempleo a los trabajadores que estén en estado de embriaguez en las horas de trabajo.

RECOMENDACIONES DE LA OIT*

Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas deberían considerarse como problemas de salud y, por consiguiente, tratarse, sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo y quedar dentro del alcance de los servicios de salud (públicos o privados), según corresponda.

Objetivo

Este repertorio tiene como objetivo promover la prevención, la reducción y el tratamiento de los problemas vinculados al consumo de alcohol y de drogas que se plantean en el lugar de trabajo. Las recomendaciones prácticas enunciadas presentan orientaciones para:

- a) proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores;
- b) prevenir los accidentes;
- c) aumentar la productividad y eficacia en las empresas;
- d) promover la actuación local, regional y nacional para reducir el abuso de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo;
- e) iniciar y apoyar programas en los lugares de trabajo para asistir a quienes experimentan problemas relacionados con el alcohol o las drogas y para determinar las condiciones de trabajo que exponen a los trabajadores a un riesgo más elevado de tener estos problemas;
- f) establecer un marco administrativo, jurídico y educativo que permita concebir y aplicar medidas preventivas y de tratamiento en relación con los problemas de alcohol y drogas, sin olvidar las disposiciones para proteger la confidencialidad a la que tienen derecho los trabajadores, así como su intimidad y su dignidad;
- g) promover la consulta y la cooperación entre los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus representantes, asesorados por el personal de seguridad, el personal de salud del trabajo y los especialistas en problemas de alcohol y drogas.

* OIT. *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo*. Ginebra, 1996.

MÓDULO IV

¿CÓMO ACERCARSE A UN TRABAJADOR CON PROBLEMAS?

Objetivo

- Sensibilizar al grupo acerca del rol del delegado sindical frente a un compañero o compañera con problemas de consumo de alcohol y/o drogas.
- Construir en conjunto una guía de actuación en el ejercicio de ese rol.

Metodología

- Trabajo en grupo acerca de los conceptos de motivación, consejería y acompañamiento.
- Se trabajará en torno a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué elementos de la vida laboral podrían ser indicadores de problemas con el consumo de alcohol y/o drogas?
 - ¿De qué manera abordaría a un compañero o compañera que no reconoce su problema con el consumo de sustancias?
 - ¿Qué respuesta daría a una persona que se aproxime en busca de ayuda por este tema?
 - ¿Qué actitudes resultarían positivas para motivar al tratamiento?
- Exposición sobre conceptos de motivación para el cambio, consejería y acompañamiento.

¿Cuándo hay problemas y cuándo es necesario intervenir?

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

Asimismo, pueden presentarse problemas laborales (disciplinarios, problemas de adaptación al puesto, etc.) sin que medien dificultades con las drogas. Que alguien tome ocasionalmente alguna sustancia, sea alcohol u otra droga, no es en sí mismo problemático a no ser que ese consumo interfiera con el desempeño de su puesto de trabajo.

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

Existen diferentes situaciones que pueden sugerir que alguien presente problemas de consumo de alcohol y otras drogas, pero no basta el que se presente de forma aislada alguna de las situaciones descritas a continuación para considerar que un compañero tiene problemas de esta índole.

- Características observables, no determinantes:
- Ausentismo no justificado.
- Disminución del rendimiento habitual
- Mostrarse retraído, aislado o poco participativo.
- Relaciones conflictivas con los jefes y compañeros.
- Cambios bruscos en el estado anímico que van de la euforia a la depresión sin motivos aparentes.
- Comete errores frecuentes en su trabajo sin justificación aparente.
- Tiene dificultades para concentrarse en su trabajo y se ve implicado en accidentes no justificables por otras causas.
- De sus manifestaciones se desprende que está consumiendo de forma abusiva alcohol u otras drogas (episodios de embriaguez, expedientes relacionados con el consumo, información recibida de familiares o compañeros).

RECUERDE QUE

La actitud de aproximación debe ser

- **No juzgar**, y así facilitaremos que el otro se sienta aceptado.
- Hablarle **sin hacer juicios de valor**.
- **Ponerse en "su lugar"**, nos ayudará a escucharle y a él a sentirse escuchado.
- **Interesarse por cuál y cuáles son sus sentimientos** en ese momento.
- **Permitir que pueda expresar** lo que a él le interesa y preocupa.
- **No guiar nuestro acercamiento** con la idea de escucharle decir lo que a nosotros "nos gustaría oír", nuestra tarea no es conseguir que ¡por fin! reconozca ante nosotros que tiene importantes problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y/u otras drogas, pues con esto lo que conseguiremos posiblemente sea espantarlo. Hemos de ser pacientes, la primera vez que nos acerquemos a alguien no busquemos que quede claro el reconocimiento del problema.
- **Evitar el pulso verbal:** "a ver quién convence a quién". No se trata de convencer forzando, sino de que la persona vaya tomando conciencia.