



Confederación Intersindical Galega



ESTUDO E ANÁLISE DA PROBLEMÁTICA DAS DROGODEPENDENCIAS NOS SECTORES DA CONSTRUÇÃO NAVAL E AUTOMOCIÓN NO ÁMBITO LABORAL



Confederación Intersindical Galega

ESTUDO E ANÁLISE DA PROBLEMÁTICA DAS **DROGODEPENDENCIAS** NOS SECTORES DA CONSTRUCCIÓN NAVAL E AUTOMOCIÓN NO ÁMBITO LABORAL



XUNTA DE GALICIA

AUTORES/AS

Esta guía foi elaborada polo Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega.

Edita: CIG Gabinete Técnico de Saúde Laboral

Colabora: Obradoiro de Socioloxía, S.L.

Imprime: Lugami

Dep. Legal: C 3927-2010

ÍNDICE

1 PRESENTACIÓN	5
2 CONTEXTUALIZACIÓN	11
3 METODOLOXÍA	27
3.1 As entrevistas en profundidade a observadores/as privilexiados/as	29
3.2 Os grupos de discusión	31
3.3 As entrevistas a delegados/as sindicais e traballadores/as	33
4 RESULTADOS	37
4.1 Entrevistas en profundidade a observadores/as privilexiados/as	39
4.1.1 <i>Incidencia das drogodependencias no medio laboral: a percepción sobre o consumo</i>	39
4.1.2 <i>Caracterización dos/as traballadores/as con problemas de adicción</i>	50
4.1.3 <i>Factores de influencia no consumo de substancias adictivas</i>	54
4.1.4 <i>Efectos do uso das drogas no traballo. Riscos potenciais e sinistralidade</i>	62
4.1.5 <i>A actuación das empresas en materia de prevención e control de drogodependencias</i>	70
4.1.6 <i>Demandas para a abordaxe do fenómeno e papel dos distintos axentes</i>	81
4.2 Grupos de discusión con traballadores/as	88
4.2.1 <i>Percepción sobre a incidencia das adicións e descrición dos consumos</i>	91
4.2.2 <i>Perfis dos/as traballadores/as con problemas de adicción</i>	101
4.2.3 <i>Factores de influencia no consumo</i>	106
4.2.4 <i>Efectos do uso das drogas sobre os riscos laborais e a sinistralidade</i>	115

4.2.5	<i>A actuación das empresas en materia de seguridade laboral e prevención das drogodependencias. Actitudes perante o uso e abuso de substancias</i>	120
4.2.6	<i>Valoración de estratexias preventivas e de control para a abordaxe das drogodependencias no medio laboral</i>	131
4.3	<i>Entrevistas en profundidade a delegados/as sindicais e obreiros/as</i>	137
4.3.1	<i>O consumo de substancias adictivas no medio laboral</i>	137
4.3.2	<i>Perfis dos/as traballadores/as con problemas de consumo</i>	141
4.3.3	<i>Factores de influencia no consumo</i>	144
4.3.4	<i>Repercusións no traballo</i>	145
4.3.5	<i>O papel das empresas: medidas reactivas e actuacións preventivas e de control</i>	149
4.3.6	<i>Accións a desenvolver para a abordaxe do consumo de substancias adictivas no medio laboral</i>	154
5	CONCLUSIÓNS	157
6	LIÑAS DE ACCIÓN DA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA	180
I	ANEXOS	197
	ANEXO 1: <i>NORMATIVA SOBRE DROGODEPENDENCIAS RELACIONADA CO ÁMBITO LABORAL</i>	198
	ANEXO 2: <i>O GRAVE PROBLEMA DAS DROGAS</i>	210
	ANEXO 3: <i>GUIÓN EMPREGADO NAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE A INFORMANTES PRIVILEXIADOS/AS</i>	227
	ANEXO 4: <i>GUIÓN EMPREGADO NOS GRUPOS DE DISCUSIÓN</i>	233
	ANEXO 5: <i>GUIÓN EMPREGADO NAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE A DELEGADOS/AS SINDICAIS E TRABALLADORES/AS</i>	237
I	BIBLIOGRAFÍA	245

PRESENTACIÓN

1



1 | PRESENTACIÓN

O presente documento recolle os resultados do “Estudo sobre a incidencia das drogodependencias no subsector do metal: industria de automoción e construción naval”, unha investigación de carácter cualitativo encomendada pola Confederación Intersindical Galega -CIG-, e realizado en estreita colaboración co persoal do seu Gabinete Técnico de Saúde Laboral.

Os antecedentes do estudo que agora se presenta se sitúan no ano 2009, cando a Confederación Intersindical Galega -CIG-, a través do citado Gabinete Técnico de Saúde Laboral, leva a cabo o “Estudo da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego”, investigación realizada ao abeiro da convocatoria formulada na Orde da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia de 30 de decembro de 2008 para actividades de fomento da prevención de riscos laborais no ano 2009, e que deu como resultado unha publicación consistente nun compendio documental no que se incluían os resultados da enquisa deseñada, executada e analizada por Obradoiro de Socioloxía, SL por encomenda da citada entidade.

Un dos obxectivos prioritarios da Confederación Intersindical Galega -CIG- é mellorar a calidade de vida e as condicións laborais dos traballadores e traballadoras galegos, polo que o consumo de drogas no medio laboral constitúe unha das principais preocupacións da organización, debido aos riscos que comporta para a saúde. O uso e/ou abuso das drogas no ámbito do traballo, sexan estas de consumo legal -alcohol e tabaco, por exemplo- ou ilegal, poden ter un perigoso efecto sinérxico sobre algúns riscos laborais, aumentando as probabilidades da sinistralidade e accidentalidade, potenciando os efectos de contaminantes ambientais ou mesmo deteriorando significativamente as relacións laborais no medio de traballo.

Por todo isto, cómpre achegarse ao fenómeno do consumo de drogas desde unha perspectiva global que axude a desentrañar as causas que se atopan na orixe do problema co obxecto de contribuír ao deseño dunha política preventiva eficaz e

capaz de respectar e defender os dereitos que asisten ás persoas afectadas, tanto desde o punto de vista terapéutico como social, co fin de minimizar as repercusións sociais desde o punto de vista laboral.

A mencionada enquisa, realizada por Obradoiro de Socioloxía, SL en outubro de 2009, dirixiuse ao conxunto da poboación asalariada galega de 16 e máis anos. Efectuada a unha mostra representativa de 400 individuos, evidenciáronse nela uns niveis de consumo que resultaron, en xeral, ben críbeis, acaso cun recoñecemento algo mitigado do consumo de bebidas alcohólicas de menor graduación. A sondaxe revelou que un 37,4% dos/as traballadores/as galegos/as entrevistados/as admitían consumir, aínda que de xeito moderado, algún tipo de substancia que pode ter a consideración de droga; que un 6,7% realiza consumos significativos e que un 2,2% bebe ou consome de forma elevada outro tipo de drogas, incluídos os fármacos. Os datos acentúan a preocupación polo consumo de drogas entre os/as traballadores/as ocupados/as en labores de produción e mantemento, e moi nomeadamente no sector da construción, pero, por razóns asociadas ás limitacións do tamaño mostral co que se traballou, non foi posíbel extraer datos representativos da incidencia do consumo no sector do metal. No entanto, baseándose na experiencia directa que lle proporciona a súa acción sindical, a Confederación Intersindical Galega -CIG- ten interese en demostrar a gravidade dos consumos nalgúns subsectores, entre os que se atopa o do Metal.

A intención da Confederación Intersindical Galega -CIG- que deu orixe a este novo estudo era, pois, desenvolver en secuencia e diálogo coa devandita enquisa, unha investigación que empregue estratexias cualitativas de coñecemento centrándoas no sector do metal, e máis concretamente nos ramos da automoción e a construción naval, referíndoa particularmente á lóxica da xénese e o mantemento das drogodependencias que se expresan no seu ámbito laboral, así como as súas manifestacións de conflitividades normativa e convivencial.

Para satisfacer estas demandas, Obradoiro de Socioloxía, SL presentou á Confederación Intersindical Galega -CIG- unha proposta técnica baseada na realización dunha investigación que combina distintas técnicas cualitativas: o grupo de discusión e a entrevista en profundidade. Mediante o recurso á metodoloxía cualitativa pretendíase dar fiel cumprimento ao obxectivo principal do estudo: profundar no coñecemento da lóxica interna e das consecuencias, individuais e sociais, das drogodependencias no subsector do metal, como fenómeno

complexo, desde o punto de vista da súa xénese e expresión, dando prioridade xustamente nesa perspectiva de xénese ás propias condicións do medio laboral.

O presente documento recolle, pois, os resultados do estudo realizado. En canto á súa estrutura expositiva, efectúase en primeiro lugar unha contextualización do fenómeno estudado, froito dunha revisión de información secundaria dispoñíbel verbo das drogodependencias no medio laboral. A continuación dedícase un capítulo á descrición da metodoloxía empregada no desenvolvemento da investigación, atendendo ás distintas técnicas empregadas.

O capítulo 4 corresponde xa coa exposición dos resultados do estudo, subdividido á súa vez, en tres grandes apartados, correspondentes á análise da información recadada a través das distintas fontes.

Un quinto capítulo ten por obxecto recapitular os principais resultados a xeito de conclusións tiradas dunha lectura conxunta das tres análises realizadas que se veñen de expoñer; dedicándose o sexto e último á descrición da liña de acción sindical da Confederación Intersindical Galega -CIG- perante a temática estudada. Unha serie de anexos con información de interese sobre a materia e os instrumentos empregados para a recollida de información completan o documento.

CONTEXTUALIZACIÓN

2



2| CONTEXTUALIZACIÓN

O artigo 40.2 da Constitución Española encomenda aos poderes públicos, como un dos principios reitores da política social e económica, velar pola seguridade e hixiene no traballo. Ademais, o artigo 43 da mesma disposición reconece o dereito á protección á saúde, indicando que a lei establecerá os dereitos e deberes de todos e todas.

Doutra banda, da presenza de España na Unión Europea derivase a necesidade de harmonizar a política estatal e a comunitaria, cada vez máis preocupada polo tratamento da prevención dos riscos derivados do traballo. O acervo xurídico europeo sobre protección da saúde no traballo configúranos unha serie de directivas, a máis significativa a 89/391/CEE, relativa á aplicación das medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde dos/as traballadores/as no ámbito laboral, que contén o marco xurídico xeral no que opera a política de prevención comunitaria. Xunto a estes piares nos que se asenta a Lei 31/95 de Seguridade e Hixiene Laboral/de Prevención de Riscos Laborais, hai que facer mención dos compromisos do Estado Español coa Organización Internacional do Traballo -OIT- a partir da ratificación do Convenio 155, sobre seguridade e saúde dos/as traballadores/as e medio ambiente de traballo¹.

Como indica a propia Lei de Prevención de Riscos Laborais -LPRL- na súa Exposición de Motivos, a protección dos/as traballadores/as fronte aos riscos laborais esixe unha actuación da empresa que vai máis alá da simple corrección “a posteriori” das situacións de risco xa manifestadas. A planificación da prevención desde o momento mesmo do deseño do proxecto empresarial, a avaliación inicial de riscos inherentes ao traballo e a súa actualización periódica a medida que se alteren as circunstancias, a ordenación dun conxunto coherente e globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas á natureza dos riscos detectados e o control da efectividade das medidas postas en marcha, constitúen os elementos básicos do novo enfoque na prevención de riscos laborais aludido.

¹ Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. BOE nº 269 10-11-1995.

A aprobación desta lei en 1995 supuxo, de feito, unha significativa transformación na cultura preventiva das empresas, xa que con ela se introduciron importantes cambios nas pautas de actuación das empresas, co fin de establecer unha mellora nas condicións de traballo.

Esta nova cultura de carácter preventivo, que se sustenta na capacidade e actitude de todos os actores do mundo laboral -empresariado, traballadores/as, organizacións empresariais e sindicais, Administracións Públicas etc.- imponse sobre a acción tradicionalmente reactiva, que entraba en xogo unha vez producido o accidente laboral. Por iso, o desenvolvemento de metodoloxías baseadas na análise e avaliación das condicións presentes nos postos de traballo e a planificación e control das medidas correctoras postas en marcha constitúen un dos piares fundamentais da actividade preventiva².

A lei establece que o empresariado, como máximo garante da seguridade e saúde dos/as traballadores/as, debe desenvolver unha serie de actividades no marco dun modelo activo de actuación preventiva, o que supón que as actuacións deben ir encamiñadas á adopción de medidas que garantan a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as. Este modelo de actuación vai supoñer un profundo cambio das accións a desenvolver en materia de seguridade e saúde no traballo, xa que con anterioridade á entrada en vigor da lei as accións que se desenvolvían tiñan un carácter reactivo, de actuación perante os feitos producidos, accidentes de traballo e enfermidades profesionais³.

No seu Capítulo III a lei garante, ademais, os dereitos dos/as traballadores/as asociados á vixilancia da saúde, con especial atención á protección da confidencialidade e o respecto á intimidade no tratamento destas actuacións.

No Capítulo IV do texto legal regúlase a obriga de estruturar esa acción a través da actuación de un ou varios/as traballadores/as da empresa especificamente designados/as para iso, da constitución dun Servizo de Prevención e do recurso a un Servizo de Prevención alleo á empresa. No seguinte capítulo regúlase a figura dos denominados/as Delegados/as de Prevención -elixidos por e entre os representantes do persoal no ámbito dos respectivos órganos de representación- aos/ás que encomenda o exercicio das funcións especializadas

² "Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral". Dirección General para las Drogodependencias y Adicciones. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía, 2004.

³ "Las drogas en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales". González Caballero, Javier. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. SESLAP 2003; vol. 1; núm. 7.

en materia de prevención de riscos no traballo outorgándolles as competencias, facultades e garantías necesarias. Xunto a isto, o Comité de Seguridade e Saúde configúrase como o órgano de encontro entre os citados representantes e o/a empresario/a, para o desenvolvemento dunha participación equilibrada en materia de prevención de riscos⁴.

Neste contexto, a existencia dunha porcentaxe significativa de traballadores/as que consomen drogas -alcohol e tabaco incluídos- e as graves repercusións destes consumos, tanto para a saúde e a seguridade do/a traballador/a, como para o sistema produtivo, son as principais razóns que xustificarian a intervención no marco da empresa, pero existen ademais outra serie de factores que converten a empresa nun espazo privilexiado para o desenvolvemento de programas de saúde en xeral e de consumo de drogas en particular: as empresas contan cunha poboación relativamente homoxénea; teñen asegurada a continuidade das intervencións ao longo do tempo; dispoñen con frecuencia de recursos humanos altamente cualificados -servizos médicos, psicolóxicos e sociais- e de estruturas organizativas, en principio idóneas para a súa execución -comités de seguridade e saúde, Servizo de Prevención, Delegados/as de Prevención-. Outras vantaxes adicionais é que a empresa sería un ambiente favorábel para a rehabilitación e reinserción social e podería actuar como motivador para o abandono dos consumos de drogas, ante a posibilidade de perda de traballo⁵.

Doutra banda, experiencias levadas a cabo nalgúñas compañías evidencian que o desenvolvemento de políticas coherentes fronte aos consumos de drogas non requiren de importantes sumas de diñeiro; os custos son reducidos e con frecuencia adoitan axustarse aos orzamentos ordinarios dos departamentos de saúde laboral⁶.

Non obstante, hai que ter en conta que os progresivos cambios no mercado laboral, a tendencia crecente ás subcontratacións co fin de abaratar custos, dificultan o labor preventivo en materia de prevención de riscos nos modelos que tradicionalmente se viñan aplicando. Do mesmo xeito, o modelo de gran empresa, formada por un gran número de traballadores/as, vai deixando amplos espazos para as pequenas e medianas empresas, o que require de tratamentos técnicos distintos.

⁴ Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. BOE nº 269 10-11-1995.

⁵ "Las drogas en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales". González Caballero, Javier. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. SESLAP 2003; vol. 1; núm. 7 e Estudo da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego. Confederación Intersindical Galega (CIG) e Xunta de Galicia, 2010.

⁶ *Ibidem*.

A repercusión que o consumo de alcohol e/ou drogas produce no medio laboral é moi importante. Segundo estudos da Organización Internacional do Traballo - OIT-, os/as traballadores/as que consomen alcohol e outras drogas presentan un absentismo laboral entre 2 e 3 veces superior ao do resto dos/as traballadores/as. A baixa por enfermidades por este tipo de dependencias ten un custo 3 veces maior á do resto dos/as empregados/as, á vez que as mesmas persoas perciben tamén indemnizacións por un importe 5 veces superior ao do resto dos/as compañeiros/as. O 20%-25% dos accidentes laborais ocorren en traballadores/as que se atopan baixo o efecto do alcohol ou as drogas e causan lesións a eles/as mesmos/as e a outros/as. En España calcúlase que entre o 15% e o 25% da sinistralidade laboral se debe a problemas relacionados co alcohol. Os/as bebedores/as teñen 3 veces máis accidentes no traballo que outros/as traballadores/as, autolesionándose e ferindo a terceiros e, consecuentemente, perdendo moitos máis días laborábeis por enfermidade. Ademais, calcúlase que o consumo abusivo de alcohol constitúe a causa de entre o 20% e o 40% dos expedientes disciplinarios tramitados. O uso do cannabis, cocaína, estimulantes, afecta negativamente á capacidade para realizar tarefas que requiren atención e concentración, e incrementan polo tanto, o risco de padecer accidentes laborais ou de tráfico. Diferentes estudos realizados en España entre poboación laboral mostraron que entre o 23% e o 31% dos/as traballadores/as que consomen drogas sufriron algunha consecuencia derivada dos seus consumos, e entre o 13% e o 15% foron de carácter laboral -baixas laborais, absentismo, accidentes laborais, tensións no ambiente de traballo, baixo rendemento, ...⁷.

Como pode comprobarse, para calcular os efectos das drogas e o alcohol nos índices de sinistralidade manéxanse estimacións, dada a dificultade ou mesmo imposibilidade de dispoñer de cifras exactas. En todo caso, segundo datos do "Ministerio de Trabajo e Inmigración", durante o ano 2008 producíronse en Galicia un total de 50.148 accidentes laborais; deles 49.380 tiveron carácter leve, 696 foron de carácter grave e 72 mortais. Estas cifras supoñen unha lixeira redución sobre as rexistradas en 2007 —1,33%, se ben o número de vítimas mortais se incrementou de 68 a 72. En canto aos sectores de ocupación, atendendo agora aos totais para España, os que maior sinistralidade veñen rexistrando nos últimos anos son: os/as traballadores/as cualificados/as da construción, agás operadores de maquinaria; traballadores/as de

⁷ "Las drogas en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales". González Caballero, Javier. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. SESLAP 2003; vol. 1; núm. 7, e Sánchez Pardo Lorenzo. "A prevención do consumo de drogas no ámbito laboral". 2008.

servizos de restauración, persoais e de protección e seguridade; e operadores/as de instalacións e maquinarias, montadores/as e condutores/as⁸.

Datos máis recentes arrojan xa para Galicia un total de 10.790 accidentes no primeiro trimestre do ano -23 deles mortais-, a inmensa maioría acontecidos nas provincias da Coruña e Pontevedra -81,9%-⁹.

Os/as traballadores/as máis novos son os que se atopan en situación de maior risco. Os/as mozos/as son os que presentan unha maior prevalencia do abuso do alcohol e o consumo de drogas como cannabis, éxtase ou cocaína. Esta situación de maior risco ou vulnerabilidade, en especial entre os dezaseis e os vintecatro anos, require accións prioritarias nas empresas e por parte das institucións, accións que deberían orientarse a proporcionar unha boa información sobre os riscos das drogas, formación en actitudes saudábeis, así como unha atención temperá cando empezan a sufrir as primeiras consecuencias dos consumos¹⁰.

O Programa de Enquisas Domiciliarias sobre Alcohol e Drogas en España -EDADES- é un programa bienal de enquisas domiciliarias sobre consumo de drogas, promovido pola Delegación do Goberno para o Plan Nacional sobre Drogas en colaboración coas comunidades autónomas, que se iniciou en 1995. Entre outros datos, a enquisa permite analizar as prevalencias de consumo de alcohol, tabaco, hipnosedantes e drogas psicoactivas de comercio ilegal, así como as pautas de consumo dominantes ou os perfís dos/as consumidores/as entre a poboación residente en España con idades comprendidas entre 15 e 64 anos. En 2007 o tamaño da mostra entrevistada ascendeu a 23.715 persoas, realizándose en Galicia un total de 1.600.

Tendo en conta que se trata dunha enquisa dirixida ao conxunto da poboación, os principais resultados da sondaxe revelan que o alcohol e o tabaco foron as substancias psicoactivas máis consumidas. Entre as drogas ilegais, as máis estendidas foron o cannabis -10,1%, a cocaína -3%- e o éxtase -1,1%. O uso de tranquilizantes -6,9%- e somníferos -3,8%- con ou sen receita médica só se ve superada polo alcohol, o tabaco e o cannabis. Agás no caso dos hipnosedantes -tranquilizantes e/ou somníferos-, a ex-

⁸ "Informe de siniestralidad laboral en España. Informe sobre datos a diciembre de 2008". Abril de 2009. Unión General de Trabajadores (UGT).

⁹ "Estadística de Accidentes de Trabajo e Enfermedades Profesionais. Avance xaneiro-marzo de 2010". Ministerio de Trabajo e Inmigración. En www.mtin.es

¹⁰ "Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral". Ochoa Mangado, Enriqueta e Madoz Gúrpide Agustin. Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo 2008; vol.54; núm. 213, e "El alcohol produce el 20% de los accidentes laborales", noticia publicada en www.ideal.es o 24/02/10.

tensión do uso de drogas en 2007 foi bastante maior entre os homes que entre as mulleres, especialmente no caso das drogas de comercio ilegal, onde a prevalencia entre os homes foi varias veces máis elevada que entre as mulleres. Se se atende ao consumo por idades, compróbase que os/as consumidores/as de substancias psicoactivas foron predominantemente os/as mozos/as de 15 a 34 anos, agás no caso de tranquilizantes e somníferos. No caso do alcohol, o consumo diario aumenta a medida que o fai a idade, rexistrándose a maior proporción entre os 55 e os 64 anos. Polo que atinxe ao consumo de tranquilizantes e somníferos, as cifras máis elevadas rexístranse entre as mulleres e a poboación de 35 a 64 anos.

Cómpre subliñar que, segundo comunidades autónomas, Galicia se sitúa nunha elevada posición no que atinxe ao consumo de alcohol durante o último mes -69%, en concreto, en segundo lugar tras a comunidade de Aragón -71,5%, e 9 puntos por riba da media estatal -60%.

Os principais resultados da enquisa realizada pola Confederación Intersindical Galega -CIG- en 2009, neste caso á poboación galega asalariada de 16 e máis anos, que constitúe unha primeira aproximación ao consumo de drogas entre a poboación traballadora e a súa incidencia no ámbito laboral, sitúanse en sintonía coas tendencias que se veñen de comentar: o perfil xenérico do adicto é o dun home que traballa na construción, contratado temporalmente, que desenvolve un traballo baixo supervisión directa que implica perigosidade. A masculinización é, ademais, propia de case todas as substancias adictivas consideradas: alcohol, tabaco e outras drogas ilegais, consumíndose en maior proporción polos menores de 55 anos. Porén, o consumo de medicamentos -que nesta enquisa incluía tanto tranquilizantes, como estimulantes, hipnóticos e analxésicos-, é tamén máis prevalente entre a poboación feminina. O perfil resultante para este tipo de substancias é o dunha traballadora a tempo parcial, que desenvolve un traballo individual, baixo supervisión directa e recoñecendo presión psicolóxica.

A Lei de Prevención de Riscos Laborais -LPRL- dota dun instrumento fundamental para estruturar a acción preventiva da empresa a través dalgún dos catro modelos organizativos que se indican a continuación:

- a asunción persoal por parte do empresario/a,
- a designación de traballadores/as,
- a dotación dun Servizo de Prevención propio,
- a concertación cunha entidade especializada -acreditada pola autoridade laboral
- competente- como servizo de prevención alleo.

O consumo de drogas no ámbito laboral, ao abeiro da Lei de Prevención de Riscos Laborais -LPRL-, cabería situalo entre os factores de riscos psicosociais.

Os estudos veñen indicando sistematicamente que a existencia dun posto de traballo é un factor normalizador e protector en si mesmo. É dicir, o traballo, independentemente dos factores de risco, é un elemento que normaliza o individuo na sociedade e lle permite un desenvolvemento individual e social, consolidando a súa situación no ecosistema no que vive.

No polo oposto, identificáronse tamén unha serie de factores de risco¹¹: extralaborais, como os familiares, sociais ou persoais, pero tamén laborais, relacionados coas condicións do traballo e a insatisfacción. Entre estes últimos, os que maior interese presentan tanto para organizacións sindicais como para outras de carácter científico-técnico son:

- As quendas rotatorias e o traballo nocturno, que se dá en diferentes sectores produtivos, entre outros o siderometalúrxico.
- Os traballos arreo ou de alto rendemento.
- As xornadas de traballo máis prolongadas, as cales, ademais de reducir o tempo para o descanso e vida persoal fan que a poboación afectada realice pausas informais, non reguladas, aproveitando estes descansos para fumar, sendo moitas veces o tabaco o pretexto para realizar a pausa.
- Diversos factores estresores, que poden clasificarse en estresores do ambiente físico -condicións ambientais-; estresores relacionados co contido da tarefa; estresores asociados á organización -conflicto e ambigüidade do rol, malas relacións, xornadas de traballo prolongadas etc.-.
- A insatisfacción no traballo: unha situación de insatisfacción mantida no tempo relaciónase con síntomas de stres, absentismo, cambios de postos solicitados polo/a traballador/a ou cunha actitude negativa cara á seguridade no traballo.

¹¹ "Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral". Dirección General para las Drogodependencias y Adicciones. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía, 2004, e "Estudio da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego". Edita Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega. 2010.

- A precariedade laboral: o nivel salarial inflúe directamente na satisfacción no traballo e no grao de motivación do/a traballador/a. As malas condicións, o non poder planificar a vida persoal, as expectativas negativas de futuro e a preocupación por non cubrir as necesidades económicas coa xornada laboral, son factores que producen estres e incrementan o risco de consumo de drogas.

O estudo realizado no ano 2006 polo Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud -CCOO- titulado “Percepción e actitude das empresas españolas perante o alcohol e outras drogas”, baseado na combinación dunha metodoloxía cuantitativa e cualitativa, fornece unha serie de datos de interese sobre a prevención de riscos e a abordaxe do consumo de drogas, extraídos da enquisa realizada a persoal de empresas de distintos sectores e ámbitos xeográficos de España¹²: en primeiro lugar, e en canto á percepción das persoas consultadas sobre o consumo de alcohol son significativas as porcentaxes que non se pronuncian perante o que pode considerarse un consumo excesivo, tanto por parte dos homes como das mulleres -aínda que neste último caso a non resposta ascende ata o 48%-. Así, preto dun 20% dos/as entrevistados/as considera que un 5% tanto de homes como de mulleres fan un consumo de risco¹³. A toma en consideración do consumo de alcohol, tabaco e/ou drogas como un problema distribúese equitativamente entre o total de empresas, se ben esta preocupación vaise elevando de maneira significativa segundo aumenta o tamaño da empresa -desde o 33% entre as pequenas ata o 78% entre as moi grandes -máis de 2.000 empregados/as—.

Segundo esta mesma enquisa, a práctica totalidade das empresas contan con Plans de Prevención de Riscos Laborais, a gran maioría en funcionamento -97%).

En canto aos programas de prevención en drogas, a lei antitabaco propiciou que o Programa de Prevención máis aplicado sexa o específico do tabaco -73%-. A gran distancia realizáronse programas específicos de alcohol ou doutras drogas -

¹² A enquisa realizouse en seis ámbitos xeográficos, coincidentes coas seguintes comunidades autónomas: Andalucía, Castela e León, Cataluña, Comunidade Valenciana, Madrid e Euskadi. Para cada un destes ámbitos o procedemento de mostraxe utilizado foi o estratificado por tamaño da empresa e grupo de actividade segundo a clasificación da CNAE. En cada empresa da mostra as unidades a entrevistar seleccionáronse dos tres grupos ou estamentos: directivos de Recursos Humanos, persoal do Servizo de Prevención e representantes sindicais. O tamaño mostral ascende a 975 entrevistas (325 en cada un dos grupos citados).

¹³ Considérase consumo de risco a inxesta das seguintes cantidades segundo sexo:

CONSUMO	HOMES	MULLERES	UB= Unidade de bebida
Diario	4-5 UB	2.5-3 UB	1 UB= 1 caña ou vaso de viño
Semanal	28-35 UB	17-21 UB	2 UB= 1 copa de licor (coñac, whisky)

26% e 16%, respectivamente-. Máis da metade dos Programas de Prevención teñen unha duración indefinida e a responsabilidade de aplicalo acostuma recaer sobre o Servizo de Prevención -45%-. Nun 22% dos casos encárgase a Dirección da empresa e en idéntica proporción ao Comité de Seguridade e o departamento de Recursos Humanos -13%-. Empresas externas, mutuas, ou sindicatos, sitúanse xa por baixo desta porcentaxe.

Doutra banda, aproximadamente 7 de cada 10 entrevistados/as afirman que na súa empresa existen normas específicas respecto do consumo de tabaco, alcohol e drogas. E en canto ao incumprimento das mesmas, 6 de cada 10 aseguran que na empresa non dispoñen de sancións. Aínda que o 73% dos/as consultados/as amosa o seu acordo co que estipula o artigo 54.2.f. do Estatuto dos Traballadores -que regula o despedimento disciplinario e que de seguido se analizará-, proporción que oscila segundo o sector entrevistado, desde o 65% entre o estamento sindicalista, ata o 79% en Recursos Humanos, é significativo que un 70% se mostre a favor de que a empresa opte por medidas alternativas á aplicación deste precepto, dirixidas á rehabilitación do alcoholismo ou outras drogodependencias. A industria e os servizos son os sectores máis receptivos á aplicación destas medidas alternativas. A gran maioría dos/as consultados/as optaría por un tratamento de deshabitación -75%- e xa a maior distancia por outras medidas como a baixa laboral por enfermidade, a suspensión de emprego e soldo, a excedencia, e moi minoritariamente pola posibilidade de despedimento con indemnización. En canto ao consumo de fin de semana ou fóra da empresa sen que repercuta na produción ou ás relacións interpersoais, a actitude predominante entre os tres estamentos consultados é contraria á intervención.

Polo que atinxe á detección de problemas de alcoholismo, o 45% afirma que os datos sobre alcoholismo son postos sempre en coñecemento da Dirección da empresa, fronte a un 25% que manifesta que isto non ocorre nunca. As porcentaxes restantes, xa menores, aluden á información só en casos nos que supón un perigo para o persoal -11%-, cando representan un perigo en termos de aptitude -6%- e cando afectan ao rendemento -3%-.

En canto á opinión sobre os factores asociados ao consumo de substancias tóxicas, a influencia do medio sociofamiliar é a causa principal que pode conducir á drogodependencia, tal e como sinalan 9 de cada 10 entrevistados/as. Á situación laboral impútasele un peso inferior -68%-, unha proporción case idéntica á influencia atribuída á propia substancia adictiva -66%-.

A tolerancia social existente perante o consumo abusivo de alcohol e drogas é o principal motivo polo que os/as entrevistados/as cren que as empresas non interveñen. O desacordo respecto da responsabilidade e os custos económicos que suporían estas intervencións sitúanse a continuación. Neste sentido, a enquisa revela que para combater estes usos abusivos, a formación perante as drogas é o tipo de actuación máis demandado. Con menor intensidade, consideran que se debería orientar os/as traballadores/as, detectar os factores de risco e realizar unha revisión médica. Prestar axuda a familiares, realizar análises, e poñer en marcha un servizo de atención para os/as traballadores/as implicados/as son as actuacións que menos interese presentan.

As accións puntuais e os programas de prevención foron as actuacións máis frecuentemente realizadas polas empresas en materia de consumo de alcohol, tabaco e drogas. A xuízo dos tres estamentos, a formación é a actuación prioritaria para a abordaxe da problemática. No entanto, como segunda estratexia de actuación, os Servizos de Prevención prefiren a detección dos factores de risco asociados ao consumo, fronte á opción da orientación aos/as traballadores/as con problemas de abuso ou dependencia.

A prevención dos consumos é, polo tanto, unha liña básica de acción. Desde un continuo non consumo-dependencia de substancias adictivas, pode falarse de tres niveis de prevención¹⁴:

- O primeiro deles correspondería ao que pode denominarse prevención primaria, e tería como obxectivo evitar e retrasar a idade de inicio do consumo de tóxicos, facendo fincapé no tabaco e alcohol, as drogas máis estendidas e as primeiras coas que se toma contacto na nosa sociedade. Este tipo de prevención dirixese ás persoas que aínda non mostran ningún tipo de consumo. Os seus instrumentos e obxectivos principais son a información, a creación de ambientes laborais -modificando condicións laborais negativas- e, evidentemente, reducir a oferta de drogas.
- O segundo nivel, a prevención secundaria, ten como obxectivo evitar que o consumo se estructure en drogodependencia. As metas neste punto serían a redución de persoas con problemas de consumo, evitar o avance no deterioro da saúde, e lograr unha detección e orientación precoces. Trataríase, pois, en

¹⁴ "Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral". Dirección General para las Drogodependencias y Adicciones. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía, 2004.

primeiro termo de identificar persoas ou grupos de risco -por exemplo, mediante revisións individualizadas dos/as traballadores/as ou a través de enquisas colectivas-, respectando os principios de voluntariedade e confidencialidade e no marco da negociación colectiva. Poñeríanse en marcha nesta fase programas de información e educación, facilitando actitudes terapéuticas e de apoio para que a persoa con problemas de alcohol e outras drogas non desexe ocultarse e poida pedir a axuda precozmente, de maneira voluntaria e colaboradora. Debe, ademais, definirse claramente a política de actuación e o papel de cada estamento, co obxecto de evitar confusións e falsas solidariedades, e asegurar en todo momento que os procesos de detección, diagnóstico, orientación, tratamento, avaliación, reinserción e toma de medidas disciplinarias estean garantidas e sexan clara responsabilidade do estamento e profesional correspondente.

- A prevención terciaria é a que se pon en marcha cando o consumo xa está instaurado e se dirixe ao tratamento e rehabilitación das persoas con drogodependencias, a través de medidas enfocadas ao que se vén denominando redución de riscos e danos. Desde o ámbito laboral debe, neste nivel, priorizarse o conxunto de medidas encamiñadas á formación, educación e información dos/as traballadores/as; autorizar a intervención e ofrecer asistencia cando o consumo de drogas prexudique a actividade laboral. Cando menos, os mandos intermedios, Delegados/as de Prevención deberán recibir unha formación específica para a detección e orientación precoz. Doutra banda, a política da empresa debe ser clara á hora de expoñer os obxectivos das intervencións e outros aspectos relacionados coa confidencialidade da información, a estabilidade laboral, as prestacións por parte da empresa e as medidas disciplinarias. É importante nesta fase que funcionen correctamente os Comités de Seguridade e Saúde. A participación regulada do/a traballador/a nun tratamento non deberá afectar á estabilidade e protección laboral, ao tempo que as prestacións de permiso por enfermidades se aplicarán do mesmo xeito que noutros supostos médicos.

E volvendo ao plano xurídico, segundo recomendacións da Organización Internacional do Traballo -OIT-, a drogodependencia debe considerarse unha patoloxía e, polo tanto, no ámbito laboral cómpre priorizar o tratamento e a rehabilitación sobre as medidas de natureza disciplinaria ou punitiva. O ordenamento xurídico español, porén, non a considera como tal, e o artigo 54.2 do Estatuto dos Traballadores -Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo- regula o despedimento disciplinario, establecendo como causas xustificadas de despedimento:

- a) As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
- b) A indisciplina ou desobediencia no traballo.
- c) As ofensas verbais ou físicas ao/á empresario/a ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que conviven con eles.
- d) A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
- e) A diminución continuada e voluntaria no rendemento no traballo normal ou pactado.
- f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- g) O acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao/á empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

Como pode comprobarse, a letra f deste apartado serve de apoio ao empresario para poder despedir a un/ha traballador/a afectado por dependencia de alcohol ou outras drogas, pero na práctica laboral a actuación empresarial disciplinaria sobre o/a traballador/a drogodependente ten lugar a través doutros supostos ou causas dos recollidos no mesmo artigo 54.2, como as faltas reiteradas de asistencia ou puntualidade, a desobediencia, o baixo rendemento etc., polo que non sería suficiente unha reforma do precepto que teña unicamente por obxectivo a supresión da letra f.

A acción lexislativa debería, no entanto, encamiñarse á consecución dun obxectivo clave: evitar todo elemento de discriminación directa ou indirecta da persoa drogodependente no marco da relación laboral, co obxecto de dar cumprimento aos principios de non discriminación recollidos no noso texto constitucional e nas recomendacións internacionais. Debería, polo tanto, avanzarse no plano lexislativo de cara a unha protección máis completa do/a traballador/a con problemas de adicións e lle dea o tratamento que corresponde, extraendo tales condutas da esfera disciplinaria e protexéndoos/as de calquera actuación discriminatoria no marco da empresa. O despedimento debería ser, aparte da medida máis drástica, a última e definitiva, aplicándose sempre que se dean os requisitos necesarios¹⁵.

¹⁵ "Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias". Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras. Madrid, 2002.

Sentenzas do Tribunal Supremo e o Tribunal Central do Traballo entenden que para aplicar o artigo 54.2.f do Estatuto dos Traballadores, deben darse dous requisitos básicos: que sexan situacións non ocasionais ou esporádicas, senón habituais e que, ademais, repercutan negativamente no traballo. A habitualidade é un requisito fundamental para poder falar dun despedimento disciplinario por embriaguez ou toxicomanía do/a traballador/a. O concepto xurídico do termo habitual coincide co significado gramatical da expresión e denota costume adquirida pola repetición da mesma clase de actos consistentes na inxesta de bebidas alcohólicas ou outras drogas tóxicas. A xurisprudencia sobre este asunto incide neste elemento. Así, por exemplo, a Sentenza do Tribunal Supremo de 4 de febreiro de 1984 establece que “a embriaguez non habitual é susceptíbel de calquera sanción que no seu caso corresponda, salvo o despedimento”. Así, esta e outras Sentenzas entenden que a embriaguez non habitual e o consumo esporádico de tóxicos, aínda que poidan afectar puntualmente ao desempeño do traballo, non son actos susceptíbeis de ser sancionados co despedimento, pois non se encontran dentro do ámbito da imputabilidade tipificado no artigo 54.2.f, e en todo caso, porque se produciría unha vulneración do principio de proporcionalidade que debe condicionar toda actuación disciplinaria.

Pero o citado artigo ofrece un abano para proceder ao despedimento disciplinario máis alá do especificado no apartado f: os anteriores cinco apartados non se refiren ao alcoholismo ou toxicomanía, pero dentro de calquera deles poden verse reflectidas as consecuencias das condutas mencionadas: o absentismo, a conflitividade que xeran en moitos casos os/as traballadores/as que sofren estes problemas ou a diminución do rendemento. Deste xeito, pódese sancionar as mesmas condutas -embriaguez ou toxicomanía- pero de forma indirecta. Non obstante, a doutrina dos anos noventa considerou improcedente o despedimento disciplinario en supostos de asistencia ao traballo en estado de embriaguez ou por emborracharse durante a xornada de forma esporádica -Sta. do TJ de Canarias de 13/06/96-; faltar ao traballo por atoparse sometido a tratamento de desintoxicación -Sta. do TJ Madrid de 21/12/94-, ou non terse probado a incidencia negativa sobre o traballo do consumo de drogas -Sta. do TJ Madrid de 9/03/95-. Porén, nalgúns casos, e a pesar de que a habitualidade debería ser un requisito inescusábel, este é obviado polo Tribunal Supremo ou polo Tribunal Central do Traballo, tratándose de supostos nos que a perigosidade e o risco de accidentes propios ou alleos derivados das dependencias sexan evidentes.

No que atinxe ao poder disciplinario do empresariado, o seu exercicio debe estar suxeito a determinadas cautelas, límites e requisitos formais que impidan o seu

uso abusivo. Neste sentido, o Tribunal Constitucional en Sentenza 22/81 recoñece que o poder disciplinario do/a empresario/a pode verse afectado pola negociación colectiva, podendo entrar o convenio colectivo na regulación das condicións do exercicio das facultades disciplinarias do/a empresario/a. Pero a negociación colectiva incidiu moi pouco nestas materias e, precisamente, sería necesario avanzar neste eido, para cando menos limitar os efectos sancionadores que se derivan do Estatuto dos Traballadores, e afondar nun modelo de actuación preventiva a través de tratamentos deshabitadores, plans de rehabilitación etc. na liña das recomendacións da OIT.

Algunhas comunidades autónomas aprobaron normas legais sobre prevención, asistencia e inserción social dos/as drogodependentes que en xeral representan un avance sobre a situación existente no ámbito estatal. Así, algúns Gobernos autonómicos comprometéronse a non utilizar as súas facultades disciplinarias en relación coas drogodependencias entre o persoal dos servizos autonómicos e a reservar o posto de traballo destas persoas durante o tempo que dure o proceso de tratamento. A reserva de posto de traballo conecta, pois, cos criterios da OIT e coa práctica dalgúns países europeos. Porén, na esfera da empresa privada, semella moito máis dificultoso o establecemento de acordos entre organizacións empresariais e sindicais tendentes á reserva do posto de traballo.

Desde a perspectiva do Dereito Comparado, na maioría dos países da Unión Europea recórrese a expresións xerais que abarcan o maior número de casos concretos que poidan producirse, fuxindo de enumeracións como as recollidas no artigo 54 do Estatuto dos Traballadores, agás no Reino Unido. O habitual é que o despedimento se contemple como o tipo de sanción máis extrema e sempre e cando o/a traballador/a tivese á súa disposición medios suficientes para a súa recuperación. Ademais, en moitas empresas europeas contan con programas de prevención e rehabilitación, que se imponen á norma xurídica do país, se ben a medida de despedimento segue a existir, como último recurso a utilizar polo empresario/a¹⁶.

Como se verá no capítulo sexto do presente informe, a liña de acción da Confederación Intersindical Galega -CIG- sitúase neste paradigma, en tanto que aposta polo deseño dunha política global que permita abordar a problemática das drogas no ámbito laboral, a partir dun enfoque integrador que planifique e coordine distintas actuacións coa participación dos distintos axentes sociais.

¹⁶ *Ibidem*.

METODOLOGÍA

3



3| METODOLOXÍA

En orde á proposta técnica presentada á Confederación Intersindical Galega -CIG- para a realización do presente estudo, deseñouse e desenvolveuse unha investigación cualitativa baseada nas técnicas da entrevista en profundidade e o grupo de discusión.

Realizáronse un total de seis entrevistas a observadores/as privilexiados/as da realidade estudada, dezanove entrevistas a traballadores/as e tres grupos de discusión con obreiros/as dos ramos de actividade considerados: a construción naval e a automoción

3.1. As entrevistas en profundidade a observadores/as privilexiados/as

Para a selección dos/as informantes tivéronse en conta unha serie de variábeis ou atributos, co obxecto de garantir unha representación heteroxénea no marco dos requisitos mínimos establecidos. O que se perseguía coa devandita heteroxeneidade era a obtención dunha información o máis rica e matizada posíbel, o reflexo -cando menos "a priori" - de distintas perspectivas ao respecto do tema considerado, a incidencia das drogodependencias, por parte de cadros das empresas -capataces-, responsábeis de hixiene e seguridade, encargados/as, técnicos/as e xerentes/as, que permitise desentrañar a lóxica interna da cuestión a partir da súa experiencia directa.

Levou a cabo, polo tanto, unha selección intencional de distintos perfís de profesionais que desenvolven o seu labor nas industrias obxecto de estudo:

- Pertencentes ao ramo da *construción naval* realizáronse un total de catro entrevistas respondendo aos seguintes perfís:
 - Un/ha técnico/a -responsábel no departamento de Prevención de Riscos¹⁷ dunha empresa principal do sector.

¹⁷ Nunha parte da entrevista estivo presente e interveu outro técnico con responsabilidades no Departamento de Prevención de Riscos, o que fai que na transcripción da mesma se diferenciasen as achegas dun/ha e outro/a como "técnico 1" e "técnico 2". No entanto, a afectos da análise realizada para este informe toda a información aportada por ambos os dous entrevistados/as identificouse agregadamente como "Técnico/a da construción naval".

- Un/ha técnico/a directivo/a -responsábel de Recursos Humanos- nunha empresa auxiliar.
 - Un/ha delegado/a sindical responsábel de Seguridade e Hixiene nunha empresa auxiliar.
 - Un/ha profesional cun perfil asimilábel ao de coordinador de grupos nunha empresa destacada do sector.
- Pertencentes ao ramo da automoción, os perfís finalmente entrevistados foron os seguintes:
- Un/ha delegado/a sindical nunha empresa auxiliar do sector.
 - Un/ha profesional cun perfil asimilábel ao de coordinador de grupos nunha empresa principal¹⁸.

Todas as entrevistas foron realizadas de maneira presencial e gravadas nun dispositivo específico. Para o seu desenvolvemento empregouse un guión semiestructurado no que se reflectían todos os temas que debían ser abordados en relación coa temática obxecto de estudo, adaptando a orde das preguntas ao curso da conversa e ás respostas da persoa entrevistada, en consonancia coa apertura do enfoque metodolóxico seleccionado. A duración das mesmas oscilou entre os corenta e cinco e os sesenta minutos.

A selección e posterior captación dos distintos/as informantes levouse a cabo por dúas vías: a través das propostas e contactos previos realizados por parte de persoal técnico da Confederación Intersindical Galega -CIG- con responsabilidades no estudo, e a partir de contactos establecidos desde o medio relacional de distintos/as profesionais de Obradoiro de Socioloxía, SL. As maiores dificultades para a recollida de información focalizáronse no ramo da automoción, concretándose en reiteradas negativas a colaborar na investigación baseadas na desconfianza sobre o anonimato da información e eventuais opinións expresadas, o que veu enlenteecer o ritmo dos traballos.

A recollida da información levouse a cabo nos meses de xullo e setembro de 2010.

Todas as entrevistas foron realizadas e analizadas pola investigadora principal. A partir dunha transcripción literal do seu contido -*verbatim*- levouse a cabo unha análise temática indutiva.

¹⁸ Trataríase dunha categoría profesional superior á de capataz ou xefe de grupo.

3.2. Os grupos de discusión

En orde á proposta técnica deseñada, desenvóléronse tres grupos de discusión con obreiros e obreiras dos ramos de actividade obxecto de estudo:

Axustándose ao deseño metodolóxico inicial e partindo como hipótese previa dunha serie de discursos característicos a identificar, conxugados á súa vez, con criterios de economía e viabilidade, os grupos finalmente realizados responden ás seguintes características:

- Un grupo de obreiros/as cualificados/as vinculados/as indefinidamente a empresas emblemáticas do sector da construción naval radicadas na ría de Ferrol.
- Un grupo formado por traballadores/as con distintos niveis de cualificación vinculados/as temporalmente a empresas auxiliares ou de contrata do sector da construción naval radicadas na ría de Vigo.
- Un grupo formado por obreiros/as cualificados/as de empresas principais e auxiliares do sector da automoción na área de Vigo.

En termos de execución operativa, pensouse e levouse a cabo unha aplicación convencional dos criterios que, polo común, se consideran no emprego ordinario dos grupos de discusión, sendo esta unha metodoloxía que, de entrada, admitiría diversas variantes en circunstancias ou con finalidades específicas. Así, pensouse en grupos integrados por 8 persoas, seleccionadas intencionalmente, con cooperación benévola, convocadas nun espazo neutro e non connotado, inducidas a discusión por unha preceptora, con comportamentos non verbais rexistrados por unha observadora, con gravación e audio e posterior transcripción da produción.

Os tres grupos foron dirixidos pola investigadora principal, con experiencia no emprego de técnicas cualitativas, acompañada por unha persoa encargada de desenvolver as tarefas de observación.

Por outra parte, a referencia a unha selección intencional alude á busca de participantes que cumprisen os atributos e criterios de segmentación que caracterizan a cada grupo. Neste sentido, cómpre apuntar que as tarefas de recrutamento dos/as participantes foron moi laboriosas, como é frecuente que ocorra nos procesos de captación dos/as integrantes. A través da técnica da “bóla de neve” -en dous dos tres grupos realizados-, que se leva a cabo mediante o

establecemento de contactos a partir de redes sociais naturais, e na procura dunha selección de participantes que respondese aos criterios de inclusión establecidos, as principais dificultades atopadas foron as seguintes:

- No recrutamento dos integrantes do grupo de obreiros/as na construción naval en Ferrol, a dificultade máis salientábel tivo que ver coas negativas baseadas en problemas de axenda dos/as potenciais participantes, debidas en boa medida ao desenvolvemento dos traballos en época estival. En consecuencia, a mingua progresiva de contactos fixo preciso activar novas redes, o que dificultou e demorou a súa realización. Finalmente, para acadar o número mínimo de candidatos/as máis un reserva, foi necesario visitar os centros de traballo e abordar directamente os/as traballadores/as para propoñerlles a participación no estudo.
- A captación de integrantes para a realización do grupo de traballadores/as do naval na área de Vigo foi tamén dificultosa, neste caso debido ao restritivo criterio de selección establecido inicialmente: obreiros/as de baixa e nula cualificación que traballan con carácter temporal en empresas auxiliares do ramo. As dificultades no acceso a estes traballadores a través da mencionada técnica da “bóla de neve”, levou tamén a optar por un procedemento de captación directa efectuado mediante visitas aos centros de traballo e lugares próximos de reunión e a abordaxe directa dos potenciais integrantes do grupo. Así mesmo, reconsiderouse o criterio da cualificación profesional, optándose por abrir o abano a obreiros/as cunha cualificación superior, sempre e cando a súa relación contractual coa empresa auxiliar tivese carácter temporal.
- Deste xeito, só a conformación do grupo de traballadores/as da industria do automóbil realizouse con relativa facilidade, á marxe das habituais dificultades de captación, principalmente relacionadas con problemas de axenda dos/as posíbeis participantes.

Hai que subliñar, doutra banda, que a participación en todos os grupos foi de carácter benévolo, é dicir, non remunerada. Gratificouse a presenza, de todos os xeitos, cun pequeno obsequio, práctica habitual no emprego desta técnica de investigación.

Por outro lado, no desenvolvemento das dinámicas grupais empregouse un guiión semiestruturado co obxectivo de obter un discurso libre pero axustado a unha serie de temas a tratar -anexo 4-. A duración das reunións de grupo foi de

aproximadamente unha hora en dúas delas -naval e automoción en Vigo- e de unha hora e trinta minutos na celebrada en Ferrol.

Xa en termos dun balance global do desenvolvemento dos grupos, cómpre subliñar os seguintes aspectos:

- O grupo correspondente ao sector da automoción evidenciou un bo funcionamento da dinámica grupal, en orde aos elementos de homoxeneidade, heteroxeneidade e comunicabilidade.
- O grupo da construción naval de Ferrol desenvolveuse de maneira moi fluída, en orde aos elementos anteriormente descritos, especialmente a comunicabilidade, que levou a unha participación máis intensa dos seus membros, de xeito que a sesión alcanzou hora e media de duración.
- O grupo de traballadores temporais das empresas auxiliares da construción naval da área de Vigo presentou, porén, un funcionamento menos fluído, en tanto o desenvolvemento da sesión resultou comparativamente máis complicada en termos de moderación da discusión. Así, a comunicabilidade viuse dificultada pola desorde nas intervencións e as interrupcións constantes dos seus membros.
- Os tres grupos estaban constituídos por sete persoas. Malia terse previsto un candidato en reserva para cada grupo, as incomparecencias producidas impediron alcanzar a participación prevista de oito traballadores/as. Con todo, e dado que a inhibición na participación non foi característica de ningunha da dinámicas grupais desenvolvidas, só cabe un positivo balance en termos de intervencións e obtención dun discurso rico e matizado.
- Igual que as entrevistas en profundidade, o contido das reunións grupais foi transcrito na súa literalidade, para a súa posterior análise inductiva segundo as principais temáticas obxecto de indagación.
- As sesións grupais celebráronse nos meses de xullo e setembro de 2010.

3.3 As entrevistas a delegados/as sindicais e traballadores/as

Se ben o deseño metodolóxico inicial contemplaba unicamente a realización de entrevistas en profundidade e grupos de discusión como técnicas cualitativas

dirixidas a obter un coñecemento profundo das causas, consecuencias e principais manifestacións das drogodependencias no medio laboral, durante o proceso de interlocución previo ao inicio dos traballos, e como suxestión da Confederación Intersindical Galega -CIG-, decidiuse afondar na visión fornecida polos/as obreiros/as, perspectiva que inicialmente quedaría plasmada mediante a análise da información extraída das dinámicas grupais. Optouse logo polo recurso a outro tipo de técnica, tamén cualitativa, que viría completar aqueloutros discursos: a historia de vida.

A historia de vida é tamén unha entrevista en profundidade. Cun enfoque aberto, ten por obxecto obter información de carácter pragmático, é dicir, coñecer como os suxeitos actúan e reconstrúen o sistema de representacións sociais nas súas prácticas individuais. A historia de vida é unha técnica especialmente valiosa para as investigacións relacionadas co ciclo vital; toma como centro de interese a totalidade do vivido, sen que o/a investigador/a imponha a sectorización das experiencias vitais do/a actor, posibilita unha exposición espontánea das súas vivencias e experiencias, non sometida ao rigor e orde que imponen outros métodos de investigación.

Deste xeito, coa realización dunha serie de entrevistas a traballadores/as do subsector estudado -Delegados/as de Prevención e obreiros/as-, na variante metodolóxica das historias de vida, pretendíase coñecer, en primeiro lugar, a experiencia vital dos/as traballadores/as da automoción e a construción naval no eido laboral en relación co desenvolvemento do traballo nun medio no que, nalgunha medida, se ten constancia do consumo de drogas. Trataríase de obter unha narración sobre o eventual consumo destas substancias no seu traballo, das consecuencias das adicións, así como un perfil dos/as traballadores/as que coñecen ou coñeceron con problemas de consumo; aproximarse a xeito de relato á biografía destes.

No entanto, non foi posíbel conseguir a colaboración de traballadores/as que narrasen en primeira persoa unha experiencia de adicción ao alcohol e/ou outras drogas¹⁹. Así, todos os relatos recadados describen o ambiente laboral no seu centro de traballo, as vivencias cotiás ou experiencias ao longo da traxectoria profesional, pero sempre en terceira persoa ou desde unha perspectiva impersoal.

¹⁹ Como excepción, un/ha dos/as entrevistados/as si recoñeceu ser consumidor habitual de cannabis, aínda que nunca consumiu no centro de traballo e en ningún caso pola influencia de factores de tipo laboral. O seu perfil corresponderíase co dun home de 40 anos, solteiro e sen cargas familiares.

Cómpre ademais salientar as enormes dificultades ás que tamén houbo que facer fronte nesta parte da investigación. A pesar de ofrecer completas garantías do anonimato destas entrevistas, a temática obxecto de estudo inhibiu a colaboración de moitos/as dos/as traballadores/as contactados/as por medo a eventuais represalias por parte da empresa. Noutros casos, a negativa xustificábase polo posíbel prexuízo que podería ocasionar o coñecemento da incidencia real destes consumos e a eventual implantación de medidas de control sobre os/as traballadores/as.

Xa en termos de desenvolvemento desta parte dos traballos, cómpre indicar que en total se realizaron un total de dezanove entrevistas: sete a delegados/as sindicais e doce a traballadores/as dos sectores obxecto de estudo. Todas elas foron realizadas, gravadas e transcritas por unha técnica da organización sindical directamente implicada na realización do estudo, sendo posteriormente obxecto dunha análise individualizada segundo sectores de actividade. Posteriormente, a investigadora responsábel do estudo incorporou as principais evidencias como elemento de comparación e contraste coa información obtida a través das outras fontes cualitativas, ofrecéndose, así mesmo, unha breve exposición dos seus resultados que incorpora comentarios ilustrativos do referido.

A recollida de información levouse a cabo entre os meses de xuño e agosto de 2010.

RESULTADOS

4



4| RESULTADOS

4.1 Entrevistas en profundidade a observadores/as privilexiados/as

Dedícase este primeiro apartado á análise da información recadada mediante a realización de entrevistas en profundidade a unha serie de informantes que respondían á condición de observadores/as privilexiados/as da realidade cotiá no medio laboral dos subsectores estudados.

Como se comenta no capítulo dedicado á descrición da Metodoloxía da investigación, foron entrevistadas un total de seis persoas -catro pertencentes á construción naval e dúas á industria da automoción- que respondían a diferentes perfís profesionais, co obxecto de obter discursos dobremente característicos: dunha banda, derivada das peculiaridades que eventualmente afectan a cada sector, doutra, das características dos distintos postos de traballo e, polo tanto, das diferentes perspectivas sobre a realidade laboral das súas empresas.

A análise realizouse atendendo a unha estruturación temática de contidos, isto é, tras unha lectura das entrevistas analizouse a información máis relevante de maneira global, de maneira que só se efectúan comentarios particularizados segundo os sectores considerados cando se aprecien diferenzas ou matices significativos de discurso susceptíbeis de salientar.

Xa que logo, reproducindo a secuencia temática contemplada no guión da entrevista, expónse de seguido a análise da información recadada.

4.1.1 Incidencia das drogodependencias no medio laboral: a percepción sobre o consumo

A temática obxecto de estudo requiría que o primeiro aspecto obxecto de indagación no transcurso da entrevista fose o coñecemento, percepción xeral e descrición dos eventuais consumos de substancias adictivas nos respectivos centros de traballo nos que as persoas entrevistadas desenvolven o seu labor.

Trataríase, dunha banda, de identificar as devanditas substancias, así como o grao de consumo de cada unha delas. Doutra, e na perspectiva de afondar na natureza das drogodependencias, interesaba coñecer as manifestacións dos usos ou problemas de adicción descritos: desde a súa sintomatoloxía a outros efectos asociados ás condutas, entre outros, o absentismo ou a conflitividade laboral.

A primeira cuestión, pois, desvelar a existencia de consumos de substancias adictivas no medio laboral dos sectores de actividade considerados deu lugar a discursos diferenciados, fundamentalmente no que atinxe ao balance sobre a magnitude ou prevalencia de tales consumos:

- Os/as informantes vinculados/as ao ramo da construción naval describen un panorama diverxente. Sen que esas diferentes perspectivas poidan ser atribuídas a maior ou menor dimensión das empresas, as narracións obtidas basculan entre a descrición dun consumo limitado ás drogas legais, tabaco e alcohol -e no caso deste último de maneira reducida ou moderada durante a xornada laboral- e a constatación dun uso máis abusivo de bebidas, así como de cannabis, tanto na variante de haxix como na de marihuana. Semella que o consumo doutras substancias, como a cocaína, ten xa un carácter moito máis puntual:
 - O tabaquismo é un hábito amplamente estendido entre a poboación traballadora do naval; a diferenza doutros sectores de actividade, nos estaleiros a realización de moitas tarefas ao aire libre segue a constituír o factor permisivo para o seu consumo, xa que desde a entrada en vigor da Lei 28/2005 non está permitido fumar nos centros de traballo, agás nos espazos que precisamente cumpren esa característica²⁰.

Os seguintes extractos de entrevistas exemplifican esta permisividade nos espazos exteriores:

“Entrevistadora: E o tabaco, fúmase? Ou sexa, como isto son instalacións ao aire libre, fuman mentres traballan?”

Técnico/a: Si.

Técnico/a: É que se están traballando ao aire libre non está prohibido.

Entrevistadora: Non está prohibido, ah.

²⁰ O artigo 7 “letra a” da Lei 28/2005, de 26 de decembro, de medidas sanitarias fronte ao tabaquismo e reguladora da venda, a subministración, o consumo e a publicidade dos produtos do tabaco, establece a prohibición total de fumar nos centros de traballo públicos e privados, agás nos espazos ao aire libre.

Técnico/a: Como normativa laboral eu creo que non.(...) Está prohibido fumar no centro de traballo en espazos pechados, pero en espazos abertos aínda que esteas traballando pois non. Ao mellor ata é descoñecemento, pero entendemos que non. A normativa é para centros de traballo pero en espazos pechados.” (Técnico/a. Construción naval)

“Un 80% da xente que aquí traballa é fumadora, pero vaia, son espazos abertos, non hai a típica molestia de que se ti non es fumadora eu non podo fumar en todo o día se é un espazo pechado e es a miña compañeira de mesa porque che molestaría o fume, pero isto aquí non se dá.” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

Así, da lectura conxunta das entrevistas despréndese que, ben con relación ao consumo de tabaco, ben respecto do de haxix, os/as traballadores/as fuman mentres traballan, pero é salientábel que non só ao aire libre: tense tamén constancia do consumo noutros espazos, como por exemplo, algunhas zonas do interior do barco.

“Coordinador/a: En espazos confinados fúmase, si, si, aquí si. Aquí incúmprese a lei, na miña oficina eu non permito fumar, pero hai oficinas nas que se fuma sen problema ningún.

E: E en sitios así de risco, máis perigosos, dentro do barco...?

Coordinador: Dentro do barco fúmase si, pero o que pasa é que hai zonas nas que non se pode fumar, cando hai traballos de pintura ou así non se fuma, pero no barco fúmase. Non está permitido, eh, o alcohol, nin fumar en espazos que non estean habilitados, pero...” (Coordinador/a. Construción naval)

En todo caso, tanto pola introdución da normativa anti-tabaco como polo cumprimento doutro tipo de normas laborais, xa non está permitido vender alcohol nin tabaco nos centros de traballo.

- A inxesta de alcohol por parte dos/as traballadores/as é confirmada polos/as distintos/as informantes, observándose as diferenzas de discurso na identificación como un consumo abusivo ou, pola contra, moderado.

A sintomatoloxía ou manifestacións externas descritas, así como o coñecemento das condutas habituais na xornada apoian as descripcións recadadas nun e noutro sentido. Así, por exemplo, os seguintes extractos confirman o consumo de viño e cervexa, así como dunha pequena cantidade de bebidas de alta gradación coas comidas:

“Imos ver, nós o coñecemento... do medio de traballo, de xente que fuma, evidentemente si, que fóra imaxino que xente á comida pode tomar unha cervexa e variantes varias de alcohol, pois supoño que tamén...” (Técnico/a. Construción naval)

“Delegado/a: No que é esta sección, onde hai unha media de oitenta e pico persoas non teño constancia de que haxa consumo esaxerado, que se detecte consumo de alcohol... o que non quita que nas súas horas libres sexa consumidor habitual de alcohol (...) Se é un consumidor habitual aquí ao estar oito ou dez horas, notaríase, e eu non observo nada anómalo.

Entrevistadora: E por exemplo: se vostedes comen con viño ou toman unha cervexa ou un par de cervexas... quero dicir, e máis alá diso...?

Delegado/a: Imos ver, a xente aquí adoitan saír ás tres a comer e volven ás catro a traballar. Nun 70% a xente come no bar, outros van a casa, entón onde van normalmente a facer a comida do día nos bares de aquí adxacentes (...) Aquí hai un grupo grande de persoas que o que si consumen na hora inicial da comida non é nin cervexa, senón auga, porque se non consumes alcohol lles abaratan o menú do día un euro. O que acompaña a comida cunha botella de auga paga oito euros, o que a acompaña con cervexa ou viño paga nove euros; e normalmente xa que a situación aquí é bastante incómoda a nivel salarial pois ao comer fóra de casa intentan aforrar ese euro para pagar o tabaco ou [?] o que si se detecta é que non hai consumo excesivo de alcohol porque normalmente nas festas que acostuma haber, por exemplo, aquí reiteradamente a de Nadal, por exemplo, pois sempre ves o cadro de persoal, os compañeiros, e ves que non hai un abuso de alcohol excesivo nin de calquera outro estupefaciente.” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

No entanto, desde outros estaleiros descríbense o que poden considerarse xa consumos abusivos, máis numerosos desde o punto de vista da proporción de traballadores/as, como da frecuencia ou intensidade dos consumos.

“Imos ver, hai algúns traballadores que poden ter un hábito de consumo sobre todo despois de comer; que poidas notar na xornada da tarde que hai aí algún tipo de consumo; un hábito que teñen de tomar a copa despois de comer, ou “as copas”, iso xa non o sei. Entón aí si que é unha cousa bastante regular, hai xente que polas tardes sempre teñen... pois que hai unha actitude diferente a pola mañá.” (Directivo/a. Construción naval)

“Coordinador/a: Non, eu creo que é máis frecuente pola tarde, pero eu pola tarde non adoito estar, pero si que é frecuente que despois de comer a xente veña un pouco máis cargada do normal, pero vaia, aí o que ten problemas vén tamén pola mañá, ás sete, é dicir, veñen un pouquiño antes, paran aí na cafetería “de turno” e beben, evidentemente; e mesmo hai quen se permite saír en horario de traballo e vai...”

Entrevistadora: E que se toman, unha cervexa?

Coordinador: Imaxino que será algo máis forte que unha cervexa, a ese nivel xa estaríamos a falar de chupitos de augardente, non sei. Home, hai xente que cheira a alcohol, pero vaia.” (Coordinador. Construción naval)

Evidentemente, uns e outros comentarios son percepcións subxectivas sobre a inxesta de alcohol por parte dos/as traballadores/as do sector, que, á marxe das opinións acerca dos efectos sobre a capacidade do/a individuo para o desenvolvemento de determinadas tarefas, pode concluírse que nalgúns casos se está con toda probabilidade perante un consumo que é de risco²¹.

²¹ Considérase consumo de risco a inxesta das seguintes cantidades segundo sexo:

CONSUMO	HOMES	MULLERES	UB= Unidade de bebida
Díario	4-5 UB	2.5-3 UB	1 UB= 1 caña ou vaso de viño
Semanal	28-35 UB	17-21 UB	2 UB= 1 copa de licor (coñac, whisky)

- En canto ao uso de haxix e marihuana as percepcións son claramente diverxentes: mentres que algúns/has informantes non perciben un consumo durante a xornada laboral, outros/as si teñen constancia de que algúns/as traballadores/as fuman porros a diario, mesmo nas instalacións do estaleiro.

Os seguintes comentarios dan conta do descoñecemento do consumo coincidindo coa actividade laboral:

“Agora, normalmente aquí o traballador non fai consumo, ou sexa, cando entra a traballar ás sete da mañá, como cando entra a traballar ás tres da tarde, observas e é do máis normal, como se o colles cando se ergue da cama ás seis da mañá, exactamente.” (Delegado de Prevención. Construción naval)

“(…) E logo consumo de substancias ilegais dentro de planta, a min sinceramente non me consta, nin sequer como rumores, porque ao mellor o que fai cousas ilegais ao mellor...” (Técnico/a. Construción naval)

Cómpre advertir que nestes casos a postura dos/as entrevistados/as manifesta, mesmo de maneira expresa, que a súa percepción ou coñecemento sobre a incidencia do fenómeno limitase ás condutas no centro de traballo ou durante a xornada laboral, e non se refiren polo tanto ao que fan os/as traballadores/as unha vez rematada a xornada ou durante a fin de semana, tal e como se reflicte nos seguintes extractos literais:

“A min no me consta, pero agora vas a outra fábrica e logo saltas á pé de campo e falas cun tipo co que non compartes información e diche “non, aquí un cachondeo, estamos todos...” Ao mellor, pero eu diría que non, eu diría que non. E logo o que fai a xente a fin de semana na súa vida privada, pois o que vemos na tele en “Callejeros”, que haberá de todo.” (Técnico/a. Construción naval)

“Delegado/a: No que é a actividade laboral comprenderás que dentro do que é o mundo das horas de traballo é unha cousa, na rúa cada un é dono de si mesmo. Vaia, que aquí non se move nada. Non teño constancia que aquí se mova nada diso.

Entrevistadora: Cando estamos falando de substancias adictivas -é importante aclaralo- non estamos falando só de drogas legais...

Delegado: Xa, supoño que tamén do alcohol, aspirinas, Espidifén, todo o que é..." (Delegado de Prevención. Construcción naval)

Pola contra, nos seguintes literais descríbese o consumo de porros entre os/as traballadores/as. Por un lado, asóciase ao perfil dun empregado/a novo contratado con carácter temporal, por outro, apúntase espontaneamente que se trata dunha substancia cada vez máis consumida:

"Pero vaia, en liñas xerais máis ou menos esas son as dúas incidencias. No tema deste tipo de consumo, porros, haxix, cannabis: rapaces novos e sempre cando hai unha contratación, unhas puntas de traballo, cando non é o persoal habitual, aí sempre se produce, non tes o filtro necesario. E no que é o cadro de persoal habitual o que hai é algún hábito de bebida alcohólica; nós é o que notamos." (Directivo/a. Construcción naval)

"Coordinador/a: Aquí no estaleiro? Home, constancia non, pero entras nalgun sitio e óleche raro (*risas*), é dicir, o que notas son cheiros e ao mellor xente que anda con algún *canuto*, pero vaia, máis alá non.

Entrevistadora: Ou sexa, estaríamos falando de haxix?

Coordinador/a: E de marihuana. (...) O olor a marihuana é máis habitual e ultimamente bastante estendido, de dous ou tres anos para aquí, bastante habitual; ademais a xente non se corta nada." (Coordinador/a. Construcción naval)

- Desde o ramo da automoción tamén foi posíbel conseguir testemuños indicativos do uso de substancias adictivas no centro de traballo ou durante a xornada laboral. Mentres un/ha dos/as entrevistados/as deixa constancia do consumo habitual de haxix por un sector dos/as empregados/as da súa factoría, un uso máis reducido de cocaína, e unha inxesta de alcohol infrecuente, outro dos/as informantes consultados/as ofrece un auténtico relato da situación vivida no pasado na súa empresa onde o consumo de

alcohol no traballo estaba amplamente estendido, chegando en moitos casos a tratarse de auténticos casos de alcoholismo.

“Delegado/a: Pois de haxix e de algo máis forte.

Entrevistadora: Algo máis forte como que?

Delegado/a: Como cocaína.

Entrevistadora: Isto polo que respecta ás drogas ilegais, pero respecto das legais, como tabaco e alcohol?

Delegado/a: Tabaco si, alcohol creo que non.

(...)

Entrevistadora: En cambio de haxix ou cocaína cres que hai un consumo significativo?

Delegado/a: Non.

Entrevistadora: Minoritario?

Delegado/a: Si.

Entrevistadora: E van “colocados” ou durante a xornada laboral fuman e “métense”, ti que cres?

Delegado/a: Eu creo que hai algún que vén, continúa e ata que marcha para casa, como o máis normal da vida, e outros só despois do traballo; pouca xente [??]; a xente adoita estar sempre aí e non a vin nunca beber.” (Delegado de Prevención. Automoción)

“Coordinador/a: Segue a haber grupos reducidos... e non tan reducidos, co problema do tabaco moito. Do alcohol penso que baixou bastante duns anos para acá.

Entrevistadora: Baixou?

Coordinador/a: Baixou, baixou, o alcohol baixou bastante. Antes... eu lembro hai anos que por exemplo chegaban estas festas de verán, as festas de Nadal, as festas de Santos e tal... e de meter viños e viños e viños e que na metade da xornada moitos traballadores, cantidade deles estar bébedos. Entón a empresa empezou concienciar con campañas sobre alcohol, fixeron máis controis nas porterías, os mandos intermedios... entón, foi baixando moito moito, foi baixando moito... a menos do 75% do que había antes. Aínda segue a haber grupos reducidos -estamos falando do alcohol-..." (Coordinador/a. Automoción)

Por outro lado, o consumo de tabaco está actualmente prohibido no interior das factorías, o que fai que se circunscriba ao exterior das fábricas ou a determinadas zonas habilitadas.

"(...) Fóra das naves, si, pero segue a haber moita, moita xente que fuma, e mesmo hai veces que pasan mesmo ata sen comer, porque chegan as horas do bocadillo, os descansos, que son para ir aos servizos e para tomar algo e nese tempo, para tomar auga, aínda que che serven augas, nese tempo fichabas e os xefes de equipo íanche dando augas nos postos de traballo, e moitas veces ata prefiren pasar sen iso para fumar o cigarro fóra porque saben que dentro non fuma ninguén, nin nas oficinas nin en sitios pechados, nada." (Coordinador/a. Automoción)

En canto ás manifestacións dos consumos descritos, as entrevistas realizadas recollen comentarios de diversa índole, desde a detección baseada na sintomatoloxía física ata consecuencias de carácter social, descrições que se mostran acordes plenamente cos datos extraídos de diversas investigacións sobre os efectos do uso das drogas no traballo:

- En moitos casos, o consumo de substancias adictivas percíbese a través de síntomas físicos: no caso do alcohol, a somnolencia, problemas estomacais, olor etc., son algúns das manifestacións descritas.

"Eu non teño constancia de que haxa máis disto no noso, nunca detectamos, eu en particular, digamos, dun traballador que vexamos que está baixo a influencia das drogas. Do alcohol nalgún caso puido sospeitarse, porque o traballador se encontraba un pouco mareado... pero asiste ao servizo

médico e realmente nunca se atreve ninguén a dicir que é por causa, por exemplo, do alcohol. Eu constancia real non a teño, só ao mellor algunha intuición; algún caso que se podería sospeitar que un problema de dor de estómago, mareo e tal podería vir por ter bebido o traballador, pero nunca se confirmou, por suposto nin con ningunha análise nin con someter a ningún traballador a ningunha proba.” (Técnico/a. Construción naval)

“(…) Sobre todo de somnolencia, de que o ritmo de traballo non é o mesmo; máis ou menos ese tipo de cousas, que ás veces notas, non? Algunha xente, sobre todo os que están directamente, os encargados, pois vaía, acostuman notalo. Pero xa che digo, é un tema máis de hábito, de xente que ten un hábito. Despois, de temas máis esporádicos... -iso é unha cousa habitual (*refírese ao tipo de consumo que acaba de describir*), daquelas dúas ou tres persoas que teñen un hábito e ao mellor un día se exceden do que é un hábito, pois ao mellor en vez de unha copa toman dúas e hai un comportamento diferente.” (Directivo/a. Construción naval)

Os/as fumadores/as de porros externalizan tamén os efectos da substancia: nos ollos ou no enlenteamento da actividade.

“Os efectos que ten o haxix, que ao mellor está moi apagado... pero os ollos sobre todo.” (Delegado de Prevención. Automoción)

- Desde o punto de vista das manifestacións de índole social e á marxe da eventual accidentalidade, que merece ser comentada nun capítulo específico, recolléronse tamén referencias espontáneas a: comportamentos violentos, cambios bruscos de humor ou mesmo petición de cartos aos compañeiros.

“(…) E mesmo che podo dicir, mesmo liortas entre compañeiros, de ter que insultar e o compañeiro pegarlle, e o compañeiro chegar un momento de pegarlle ao compañeiro (...) Malos *rollos* cos compañeiros, malos *rollos* cos mandos, os mandos tiñan que enfrontarse a el, ás veces se o mando era un pouco elegante qué facíamos? Facíamos entre os compañeiros o traballo a el e o poñían ali a “durmir a mona” ata que refrescaba para que polo menos cando fose á casa... que se notase o menos posibel.” (Coordinador/a. Automoción)

“Entrevistadora: E despois, malos *rollos* con compañeiros, conflictividade?”

Delegado/a: Pois houbo un caso hai tres ou catro semanas dun rapaz... e non era só un problema de haxix, e houbo un problema grande na empresa. E claro, hai cousas que tamén son indefendíbeis, que son indefendíbeis...” (Delegado/a de Prevención. Automoción)

“(.) E mesmo pedíndolle cartos para a bebida, porque para eles levar cartos para casa, que facían? Pedían eles cartos para poder beber clandestinamente dentro da fábrica, porque fóra, ao saír fóra... as mulleres controlábanos, porque as mulleres... controlábanos de tal maneira que os agardaban nos autobuses; entón, que facían? Pois dentro, mesmo pedindo cartos interiormente aos compañeiros para iso, para beber.”

O absentismo ou o retraso no inicio do horario laboral non parecen ser manifestacións frecuentes do uso habitual das substancias mencionadas, senón máis ben incidencias puntuais, coa excepción daqueles casos nos que claramente existe un problema de dependencia, tal e como pode comprobarse nos seguintes parágrafos:

“Delegado: Pode ser de chegar un día tarde ao mellor algún porque... leouse un pouco e quedou durmindo, pero non que veña sen durmir; que en vez de deitarse ás dez da noite deitouse á unha ou dúas da mañá. Agora no verán, que saes a tomar unha caña, este tipo de cousas...”

Entrevistadora: Vaia, iso é un pouco... o normal. Pero nada que chame a atención de absentismo por consumo de drogas, non?

Delegado: Non, non, de faltar ao traballo ou de que sexa xente enganchada... se a hai eu non teño nin idea. Porque a esa xente se lle nota, á xente enganchada realmente se lle nota.” (Delegado de Prevención. Automoción)

“Non che podo dicir, porque realmente o tema do control de picadas, iso cada empresa leva o seu, e xa che digo, como dentro do estaleiro non temos ese problema, tivémolo no seu día e solucionouse, non

che podo dicir se faltan máis ou se faltan menos, coñezo algún caso, pero cabras tolas as hai en todas partes; é dicir, eu coñezo casos de xente que todos os días se queda durmida e non é porque consuman nada senón porque son durmiñóns; é dicir, non o relaciono directamente co consumo; que é probábel? Pode ser, pero vaia, non podo dicirche un dato fiábel.” (Coordinador/a. Construción naval)

4.1.2 Caracterización dos/as traballadores/as con problemas de adicción

Con independencia da intensidade ou extensión atribuídas ao fenómeno estudado, ao longo das entrevistas obtivéronse descrições dos distintos perfís dos/as consumidores/as das principais substancias aludidas aparte do tabaco: o alcohol e o cannabis, descrições que xorden na conversa tanto de maneira espontánea como inducida cando se abordou expresamente esta cuestión.

Cun perfil eminentemente masculinizado, propio dos sectores considerados, os tipos básicos descritos presentarían os seguintes trazos principais:

- O/a traballador/a que consome alcohol caracterizárase principalmente por situarse nunha franxa de idade media-alta. Trataríase normalmente de homes de cincuenta e máis anos que polo xeral realizan un consumo diario de bebidas alcohólicas, asociado ao que se consideran costumes sociais.

“Xente de cincuenta anos ou así.

Entrevistadora: Homes, supoño...

Técnico/a: E a copa da comida, eh. Copa de viño, unha ou dúas. Eu creo que ese perfil si que o hai no sector naval.” (Técnico/a. Construción naval)

“Entrevistadora: E o alcohol cres que ten outra franxa de idade ou tamén xente nova?

Coordinador/a: Hai de todo, pero o baleiro que queda dos que fuman marihuana ocúpano os do alcohol da idade esa cara arriba, eu creo que é algo máis de xente maior, si.

Entrevistadora: De corenta, cincuenta?

Coordinador/a: Home, ao mellor hai algún de trinta, o que pasa coa marihuana pero en sentido inverso, de corenta cara arriba é máis normal e de corenta cara abaixo hai algún.” (Coordinador/a. Construcción naval)

Nalgúns casos, esta caracterización compléméntase espontaneamente con outro trazo de tipo laboral, como pode comprobarse a continuación, as alusións á estabilidade laboral ou contratación indefinida:

“Entrevistadora: E que perfil teñen os da bebida alcohólica en canto a idade e...?”

Directivo/a: Efectivamente é unha persoa maior cun contrato fixo, cun perfil xa diferente, e que ten o hábito de tomarse a súa copa, o seu non sei que despois de comer e que é difícil...

Entrevistadora: Cincuenta anos, mediana idade...?

Directivo/a: Si, si, máis ou menos. Ese é o perfil.” (Directivo/a. Construcción naval)

Aínda que este constitúe o perfil que máis consenso reúne, algunhas das entrevistas realizadas apuntan ao consumo de alcohol por parte de traballadores/as novos/as: agora trataríase xa de homes e mulleres, menores de trinta, que aínda que circunscriben a inxesta ao modelo actual de diversión -o “botellón”, por exemplo-, e polo tanto, asóciase ao tempo de lecer das fins de semana, tamén pode ter lugar en días laborábeis.

“Entrevistadora: (...) Ou sexa, que este é un novo perfil...? E que beben: viño, cervexa?”

Coordinador/a: Cubatas... viño, cervexa...

Entrevistadora: Pero a diario? A ver, a fin de semana tomarán cubatas se saen pero...

Coordinador/a: Si, a fin de semana, pero ás veces xa non é a fin de semana, ás veces se tiveron fóra un aniversario pola semana, ás veces velas...

Entrevistadora: Que chegan de resaca...

Coordinador/a: Si, tanto homes como mulleres, non che estou dicindo que sexan só elas..." (Coordinador/a. Automoción)

Desde o punto de vista da área de traballo, o común e xeneralizado é que implícito ao discurso as descrições se correspondan con postos das áreas de Produción ou Mantemento, sendo escasas as referencias á cualificación profesional.

"A ver, eu non coñezo ningún coordinador que estivese fumando marihuana no traballo (*rise*), persoal propio do estaleiro non son consciente de ter visto a ninguén, é máis... é xente da empresa auxiliar, e que sexan mandos... marihuana, haxix, tampouco. Operarios. Agora, mandos que lle pegan ao alcohol? Algúns si. É máis común que beban alcohol que outro tipo de drogas." (Coordinador/a. Construción naval)

O seguinte extracto, que describe a situación no pasado nunha empresa de automoción, revela, pola contra, que non existía un perfil de consumidor definido desde este punto de vista, é dicir, que diferenciase entre persoal cualificado e non cualificado -operarios/as ou mandos-.

"Coordinador/a: Si, si, tanto con cualificación como sen cualificación. E temas puntuais... arriba está o encargado, está unha persoa que se chama reemprazador, hai outra persoa que se chama xefe de equipo, hai outra persoa que é o capataz e hai outras persoas enriba do capataz. Aquí falamos xa de persoas "de arriba", xa de arriba, e que eles non podían facelo por diante e viñan por detrás a nós "oe, a ver se me podes axenciar unha botella de viño", influenciándonos a nós, valéndose do seu poder de mando para coaccionar a xente, que máis ou menos... e mesmo pedíndolle

cartos para a bebida, porque para eles levar cartos para casa, que facían? Pedían eles cartos para poder beber clandestinamente dentro da fábrica, porque fóra, ao saír fóra... as mulleres controlábanos, porque as mulleres... controlábanos de tal maneira que os agardaban nos autobuses; entón, que facían? Pois dentro, mesmo pedindo cartos interiormente aos compañeiros para iso, para beber. Con respecto a agora, xa che digo, de un por mil, e quizais case me pasei, e que eu saiba algúns dos... e aí xa nos temas de cara os mandos, cortaron radicalmente, cara os mandos agora non hai nada, dos mandos para arriba, dos capataces para arriba non hai nada. Estamos falando do réxime de traballo, de traballo, exteriormente aí xa..." (Coordinador/a. Automoción)

- Ademais do tabaco e do alcohol, a outra substancia máis aludida, o cannabis, tanto na variante de haxix como de marihuana, é principalmente consumida por traballadores/as novos/as. Mencionada desde os dous sectores estudados, o seu consumo semella ser máis visíbel no ámbito da construción naval polas características nas que se desenvolve a actividade: igual que o hábito tabáquico, a permisividade ou non prohibición expresa do seu consumo ao aire libre, facilita a introdución do haxix no recinto e o seu consumo durante a xornada laboral.

"Hai de todo, pero si, tirando a xente nova, é dicir, é máis raro ver a unha persoa maior tomando marihuana, é algo moi estendido na xente da miña idade, da miña idade cara abaixo (*o entrevistado terá arredor de trinta e cinco anos*), trinta, trinta e pico, vinte e algo... xente que ten... é cando houbo o *boom* da marihuana e o haxix. Eu creo que na miña xeración todo o mundo probou ese tipo de drogas (*rise*)."

(Coordinador/a. Construción naval)

Á marxe da caracterización etaria, os/as entrevistados/as que confirman ou sospeitan o consumo desta substancia non afondan moito máis no sinalamento dun perfil determinado. Cabe salientar, no entanto, a descrición realizada por un dos/as informantes do sector naval: o consumidor de haxix na súa empresa correspondería principalmente co dun rapaz novo contratado temporalmente na súa empresa en épocas de excesos de produción, nos que se recorre á contratación de man de obra extra a través do organismo público de emprego.

“Entrevistadora: Nos máis novos sería iso, haxix, cannabis?”

Directivo/a: Si, si, iso era o habitual, pero nós no cadro de persoal habitual non detectamos nunca ningún caso. Xamais abrimos un expediente por ese consumo. Pero si que cando hai estas ondadadas, estas puntas nas que tes que recorrer a persoal xa que non tes filtrado, persoal do INEM... aí si que está un pouquiño máis descontrolado o asunto e si que puido haber casos puntuais de rapaces así... fumando o porro ou consumindo algún tipo de substancias adictivas.

Entrevistadora: E sería consumido aquí nas instalacións ou veñen “colocados” xa?

Directivo/a: Nalgún caso facendo o porriño. Nestes booms de traballo, xa che digo... era un tema moi difícil de controlar, había aquí mil trescentas persoas e é moi difícil de controlar, e había mareas de xente, entendes? Entón, vaia, pois nesa impunidade que hai cando hai moita xente, cando non hai un control moi estrito, pois seguramente mesmo na xornada de traballo puido haber casos de en vez de lear un cigarro pois lear cun canuto.” (Directivo/a. Construción naval)

4.1.3 Factores de influencia no consumo de substancias adictivas

Outro dos principais asuntos indagados a través da realización destas entrevistas foi a identificación dos distintos factores que poden incidir nas adiccións.

Tal e como se recolle na análise da información secundaria sobre a relación entre as drogodependencias e o medio laboral, os estudos realizados sobre a materia identifican unha serie de factores de risco asociados ás condicións de traballo, a saber: as xornadas prolongadas, as quendas cambiantes, a dureza das condicións nas que se desenvolve a actividade -traballos de alto rendemento-, a realización de tarefas rutinarias e monótonas, ambiente laboral etc.

A xeneralidade dos discursos analizados revela o escaso peso imputado ao factor laboral. Atribúese, pois, unha maior influencia a factores doutra natureza:

- Como factores de tipo social destácanse diversas causas, relacionadas á vez co consumo das distintas substancias mencionadas:
 - Existe pleno consenso á hora de afirmar que o consumo de alcohol ten

unha raíz eminentemente cultural, isto é, responde a un costume social plenamente arraigado na nosa sociedade.

Tanto se se trata de explicar o consumo diario de viño ou bebidas de maior gradación despois das comidas por parte dos/as traballadores/as de maior idade, como cando se describen formas máis recentes de consumo por parte de individuos máis novos/as, asociadas ás formas de ocio actual -saír de copas, "botellón" etc.-, estase a vincular a inxesta deste tipo de bebidas principalmente á mecánica das relacións sociais.

Os seguintes extractos constitúen unha boa mostra das explicacións recadadas neste sentido para os distintos tipos de consumo:

"Eu creo que é un costume social beber con alcohol, aquí e sen estar traballando e de vacacións e... é un costume; de feito os controis de alcoholemia na estrada... beber na comida é moi frecuente que bebamos; entón, creo que é un problema social, non particular do sector, o que pasa é que ese costume social pola semana, en horario laboral pode converterse nun problema nun sector como o noso, pero habería esa porcentaxe de xente igual que noutros... está dentro desa marxe, desa porcentaxe social, non é que aquí teñamos aos que máis beben da sociedade" (Técnico/a. Construción naval)

"A todos os niveis, a todos os niveis, pero non está mal visto nin mal conceptualizado, ao contrario! Moi ben, reunímonos e como colofón tomamos o "vinito español", que estupendo!" (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

"Directivo: (...) Sociais, de tomar o café e a copa. Que ao mellor... nas aldeas mesmo é un hábito o de comer coa botella de viño e tomar unha botella de viño, é unha cousa habitual, ao mellor a copa estaba máis reservada para a fin de semana, cando un ía ao café e tal; aquí, como moita xente come de bar pois tamén se asocia a comer fóra, a comer de bar e a tomar café e copa, non sei..." (Directivo/a. Construción naval)

Doutra banda, tamén se imputa unha orixe social ao consumo de marihuana e haxix. Neste caso, relaciónase co círculo social, coas amizades

e, mesmo un/ha entrevistado/a con condutas propias de idades máis novas, como actitude de rebeldía contra as normas sociais.

“(...) estamos falando do cotiá, do que no día a día socioloxicamente vemos na rúa cando a mocidade se reúne; o clásico do “botellón”, porriño e non sei que...” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

“Ben, eu creo que o dos rapaces novos a causa é a que todos coñecemos, un pouco forma parte eu creo que da idade e da sociedade que temos e todos pasamos máis ou menos por esas idades nas que ese tipo de cousas representar pois iso, estar en contra de todo, en contra do sistema, e ter unha vida diferente e, vaia, é algo que forma parte do habitual e que vai unido á idade e á sociedade que temos. Eu creo que... eu non sei de que xeración es ti pero todos pasamos un pouco por esa fase de fumar un canuto, de protestar, de manifestacións... vaia, ese tipo de cousas que son habituais e que forman parte da sociedade e dunha determinada franxa de idade na que queres rebelarte en contra do sistema establecido, contra todas as normas que hai, e como hai unha norma que prohibe eses consumos pois hai que consumilos, porque nós estamos en contra de todo. Eu creo que vai inherente á idade e ao modelo de sociedade, o tema dos rapaces.” (Directivo/a. Construción naval)

“Hábitos. Son hábitos adquiridos por... cada un na súa franxa de idade; eu creo que é un hábito, está claro, eu vou pola rúa e vexo unha chea de rapaces en zonas máis ou menos ocultas fumando marihuana ou fumando haxix, é normal ver a xente fumándose unha campanita e ao seu aire, non vexo xente de corenta anos, vexo xente de... rapaciños novos. Os que xa temos unha idade igual facémolo na casa tranquilamente, pero estes rapaces que seguramente vivan en casa dos seus pais pois teñen que irse fóra. Entón, é un tema de hábito, está como socializado o tema de fumar marihuana e haxix, é algo habitual.” (Coordinador/a. Construción naval)

- Como factor extralaboral de natureza social podería falarse tamén da influencia do medio familiar. Non obstante, as escasas referencias a ela non evidencian un consenso claro no que atinxe á súa relación co consumo de drogas. Así, por exemplo, o seguinte parágrafo dá conta da influencia do medio familiar derivada dos problemas de alcoholismo dos/as proxenitores -neste

caso, ademais, xa se estaría a falar dunha clara dependencia, non só dun consumo frecuente-:

“Porque o fillo... o fillo que chega á súa casa e o seu pai un día si e outro tamén está bébedo, incluídos malos tratos á familia, insultos á nai, pegarlle a nai e tal e cal, el parece que se recrea un poder que el é máis home facendo iso porque o fai o pai, iso é demostrábel totalmente, iso é totalmente demostrábel, que cho digo, porque o machismo que tiñamos antigamente os homes, unha delas era esa... a muller non era ninguén, entón moitas veces recaendo niso, a propia muller moitas veces caía e arrastrábase, entón era un círculo vicioso porque se o facías na rúa, na túa casa, levábalo ao traballo; e iso para min... primeiro son as compañías e segundo a familia.” (Coordinador/a. Automoción)

- Por outro lado, desde un punto de vista sociolóxico, a extracción social podería influír nas pautas e hábitos de consumo dos/as traballadores/as. Este é un aspecto controvertido, sobre o cal, non parece haber consenso, tal e como evidencian os seguintes comentarios nun e noutro sentido:

“Coordinador/a: Non, non creo que sexa o sector, aquí é simplemente: que tipo de xente acaba no sector.

Entrevistadora: A procedencia.

Coordinador/a: Claro, é dicir, a xente que normalmente se dedica a estudar e tal non vai acabar traballando de soldador no metal, ten que ter mala sorte; tirará por outra rama, qué pasa, que isto é como a construción pero en naval. Que un rapaz non serve para..., “pois hala, a soldar, rapaz!” Vas facer o teu cursiño, non che piden nada, non tes que ter EXB acabado, non tes que ter nada, simplemente tes que saber isto de soldadura, aprender a soldar, e vas alí de aprendiz, ao final é xente que non cursou uns estudos como o resto e queda un pouquiño atrás e ten que buscar unha vía de escape. É un traballo duro. Entón non cabe dúbida de que aquí non todo o mundo aguanta, eh. Vén xente e vaise.” (Coordinador/a. Construción naval)

“Entrevistadora: (...) E en canto á procedencia social, por exemplo, destes rapaces que son contratados temporalmente, a procedencia social... podería determinar un pouco...?”

Directivo/a: Si, pero tampouco é un factor eu creo que significativo; pode haber o que ti dis, pois sempre hai rapaces máis conflictivos, de familias desestruturadas, iso si que é certo, pero ao mellor conflictivos noutro sentido, ao mellor conflictivos nos consumos e todo iso... a xente cun estatus social elevado, polos pais, fuma canutos; eu creo que aí non vai vencellado, o que é un pouco a procedencia, da familia, o tipo de como estea un pouco a situación familiar. Si noutro tipo de cousas, si o ves, pois ao mellor que hai máis desorganización, ao mellor fáltanche, non che avisan... máis descontrol, máis desorde noutros aspectos. Ves rapaces que ao mellor están máis descontrolados, que teñen familias máis desestruturadas, que ao mellor viven só co pai ou coa nai soa e que non sei que... nese tipo de cousas prodúcense outro tipo de fallos, de alteracións, pero no tema este do consumo non creo que teña unha relación directa.” (Directivo/a. Construción naval)

Como se indicou, as persoas consultadas nesta fase do estudo non imputan especial relevancia aos factores de tipo laboral, como son as condicións de traballo, as relacións sociais no seo da empresa ou a insatisfacción xenericamente considerada. Segundo algúns entrevistados/as, cabería falar dunha pluricausalidade como explicación aos problemas de consumo de substancias adictivas por parte dos/as traballadores/as, e entre elas poderían ter algunha influencia as condicións de traballo, que en ningún caso serían determinantes. Os seguintes extractos exemplifican este parecer compartido:

“Botarse á bebida ten outros factores influentes, a túa vida persoal, social e seguramente laboral tamén, pero só...” (Técnico/a. Construción naval)

“(...) E logo o que é directamente... que o traballo inflúa no alcohol, que é do que estamos falando, non creo que o traballo, non, non...” (Coordinador/a. Automoción)

“Directivo: Non, non, eu creo que non; o tema da copiña é xente que ten precisamente, é unha cousa provocada pola rutina, polo hábito e é xente que ten sempre a mesma quenda e unha estabilidade

no traballo, é dicir, que non toma a copa porque quere esquecer penas, non é o caso.

Entrevistadora: Xa, non é xente que poida ter insatisfacción no traballo?

Directivo: Non, non. É xente que ten un posto de traballo máis ou menos fixo pero que ten ese hábito de consumo. No tema dos rapaces tam pouco creo que vaia vencellado á xornada de traballo nin a... home, pode ser que ao ser xornadas un pouquiño longas pois para levalas da mellor maneira posíbel, pois imos axudarnos co... pode ser, aí pode incidir, no tema de rapaces, que se "axuden" para levar mellor a xornada, que é dura. Pero vaia, eu creo que aínda que non estivesen traballando ían facelo igual. O que pasa é que ao mellor así "isto, para levalo ao mellor dez horas hai que botarlle un porriño, se non..." (Directivo/a. Construción naval)

Así, por exemplo, a dureza das condicións nas que se desenvolve a actividade da construción naval non explicaría por si soa o consumo de alcohol e drogas. Deste xeito, para un/ha dos/as entrevistados/as, as longas xornadas de traballo propias das empresas auxiliares da construción naval, non xustificarian o recurso ao uso de estupefacientes:

"Entrevistadora: E facedes moitas horas?

Coordinador/a: A xente da empresa matriz non, a xente que é de auxiliares si; son os precursores do decretazo das sesenta e seis horas semanais (risas). Home, tíranse... como norma son sesenta e dúas horas á semana, son moitas horas. Evidentemente é algo que si notamos que o que fan é o seu ritmo de traballo, que é... botan moitas horas pero non traballan ao ritmo dunha persoa que traballa oito horas.

Entrevistadora: Enlentéceno?

Coordinador/a: E que se non non hai quen o aguante. (...) Que o factor das horas extras afecte a que consuman máis? Non.

Entrevistadora: ... Por xornadas máis duras ou inestabilidade laboral, non sei que tipo de contrato teñen...

Coordinador/a: Non creo que iso lles afecte. É algo que... non é que

a xente chegue a aquí e empece a consumir, a xente xa vén consumindo; non é que ao entrar neste sector todo o mundo, hala á droga! (risas)...” (Coordinador/a. Construción naval)

Ao fio deste asunto salientase, ademais, a mellora destas condicións, tal e como se comproba a continuación:

“Eu creo que non, que non é un sector que xere... [?] de insatisfacción laboral. Logo casos particulares... podería haber, home, é un sector moi duro en condicións laborais, pero simplemente porque o sector é así. En verán fai calor e entón tes que traballar con calor... Moitas veces podes ir traballar en condicións de que se chove tes que intentar cubrirte, e logo espazos moi pequenos, pechados, pero non creo que esa sexa a causa de que a xente por estar mal se dea á bebida, porque é un sector que tamén mellorou moito, que coida as súas condicións laborais para que sexan acordos a que este traballo que xa é duro se faga da mellor maneira posíbel. E eu non creo que sexa un sector que che xere tanto stres que te botes á bebida, eu creo que non, nin ás drogas, pero vaia, ao mellor os traballadores opinan que isto é insufribel.” (Técnico/a. Construción naval)

O desenvolvemento do traballo en condicións adversas xorde como elemento de comparación coa situación vivida no pasado noutro sector relacionado coa automoción, o da reparación de automóviles que si puido ter unha clara influencia no inicio de moitos/as traballadores/as no consumo de alcohol:

“Coordinador/a: (...) Agora, se falamos do sector do automóbil en talleres... que tamén o vivín moito tempo... pode ser que inflúa algo, inflúe algo.

Entrevistadora: E por que?

Responsábel: Porque agora as condicións que hai hoxe en día pois xa non, pero anos atrás ías a Salvaterra, a Salceda, Pontearreas e tal e eu pódoches dicir que fóra dos núcleos urbanos grandes, nas rotondas todas (refírese a zonas da contorna), onde chegaba o cliente pola mañá e son zonas de seis/sete graos baixo cero no inverno, perfectamente, e os xefes non tiñan conciencia cara os obreiros, daquela; hoxe en día coas [calefaccións] e eles foron cambiando, as condicións son diferentes; entón

non foi nin a primeira nin a segunda vez que “este coche mañá quedache aí fóra que o taller está cheo e se non chove tes que traballar aí fóra”, e ti fóra estabas traballando a dous ou tres baixo cero. E vouche dicir: o sector do naval exactamente igual; entón que pasaba? Ti sabías que levabas frío e sabía que ías estar fóra baixo cero, entón pódoches dicir, porque eu vino tamén de pola mañá tomar augardente branca no café...

Entrevistadora: Para quentar o corpo.

Coordinador/a: Entón, estamos falando de que a situación cambiou, non son as empresas de antes, pero nas situacións de antes o traballo no alcohol influía. E que é o que pasa? Que o alcohol atrae, atráete, primeiro o facías polo frío pero máis adiante xa non o facías polo frío.

Entrevistadora: Xa, xa, porque se crea unha dependencia, claro.

Coordinador/a: Entón, pero vaia, en sectores... en terceiro grao e puntualmente, puntualmente.” (Coordinador/a. Automoción)

Como excepción a este discurso compartido que minimiza o peso do factor laboral, debe mencionarse a opinión dun dos informantes consultados, que, desde o ámbito da automoción, imputa unha influencia determinante ás condicións de traballo, en concreto, á presión laboral e ao estrés ao que se somete aos/ás traballadores/as:

“Delegado/a: Non, non, tamén che digo unha cousa, por moitas cousas que poida haber nalgún departamento dentro do traballo, provoca o traballo que a xente ás veces teña que drogarse...

Entrevistadora: Sí? Por que?

Delegado/a: Non é unha xustificación, pero a xente tamén quere cumprir co seu traballo, entendes? Unha parte... e outra xente para inhibirse ao mellor... eu que sei...

Entrevistadora: Claro, pero digamos que a coca pois como que te acelera máis...

Delegado/a: Pois imaxínate que dormes mal ou... eu que sei... eu da coca nin idea...

Entrevistadora/a: E o haxix apágate un pouco, non? (O entrevistado asente) E ti que cres, que iso os axuda a...?

Delegado/a: A relaxarse, claro." (Delegado/a de Prevención. Automoción)

4.1.4 Efectos do uso das drogas no traballo. Riscos potenciais e sinistralidade

O uso de drogas no centro de traballo ou ao longo da xornada laboral implica unha serie de riscos para a seguridade dos traballadores e traballadoras, tanto máis en sectores como os estudados, que polas características da actividade entrañan "a priori" unha maior perigosidade inherente ao desenvolvemento de tarefas. Falariase, pois, de riscos potenciais asociados á accidentalidade laboral.

Ao fío deste asunto, as entrevistas realizadas presentan numerosas referencias ás zonas ou postos de traballo nos que o exercicio da actividade supón un risco de sinistralidade máis elevado. Da análise da información segundo sectores extraéanse as seguintes evidencias:

- O discurso recollido desde o ramo da construción naval contén, un recoñecemento implícito ou explícito da perigosidade que caracteriza o sector no seu conxunto. Con todo, é tamén posíbel perfilar unha serie de postos ou profesións que levan asociado un potencial de risco superior: soldados/as, pintores/as, operarios/as de guindastre e en xeral todos/as aqueles/as traballadores/as que manexan produtos inflamábeis ou que realizan tarefas en lugares confinados do barco.

"Directivo: (...) O que pasa é que vaia, os riscos máis elevados son os que se levan a cabo en espazos confinados. É dicir, cando estás abordo dun barco, sobre todo cando traballas en bodega ou na sala de máquinas... hai moito risco aí, hai gasoil, hai os tanques de combustíbel...

Entrevistadora: Produtos inflamábeis.

Directivo: Hai produtos inflamábeis e espazos moi pechados, moi confinados e aí hai risco dalgún tipo de gas, de incendio, de explosión ou de calquera cousa desas (...) entón os maiores riscos, sobre todo cando tra-

ballas en espazos pechados do barco, confinados; e logo tamén cando fas tamén manobras (...) hai que facer un movemento aquí cos guindastres, vaia, unhas manobras que entrañan sempre risco; cando se fan manobras, que estamos traballando con cachos de vinte toneladas, de quince toneladas; entón son manobras que hai que facelas con coidado e comunicalas. Entón: tema de manobras e tema de espazos confinados son os máis... pero despois calquera tipo de traballo que haxa aquí de caldeiraría, de soldadura, de pintura, porque de entrada pintar non ten ningún risco pero si hai alguén por outro lado chispeando ou soldando pintar entraña un risco grande, co cal aquí é un sector no que hai que andar con catro ollos, en todos os traballos operativos... tanto traballos de caldeiraría, como de soldadura ou pintura entrañan perigo, aínda que eses que che dixen eu son os máis perigosos.” (Directivo/a. Construción naval)

“Operarios de guindastre (gruístas), por exemplo. Os gruístas debían estar máis controlados, penso. Calquera, pero os gruístas en especial.” (Coordinador/a. Construción naval)

“(...) Fáiselle un control quizais máis exhaustivo ao que son os soldadores que aos caldeireiros. Por que? Porque o soldador está máis en contacto cos gases e está todo o día conectado a unha máquina coa que está soldando e está traballando con 380 voltios, o cal indica que esa persoa se ten calquera tipo de anomalía, a corrente queiras ou non, ao estar todo o día con ela, pois pode causarlle algún problema engadido ao que ti teñas, por iso se require unha maior vixilancia e un maior control...” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

Non obstante, e xa polo que atinxe ao incremento do risco de accidentes orixinados polo consumo de tabaco, alcohol e outras drogas, asociados a estes postos ou zonas de traballo, as opinións non son tan converxentes, xa que algúns/has entrevistados/as sosteñen que o autocontrol e responsabilidade destes/as traballadores/as é, debido a ese maior risco potencial, maior.

“(...) Aquí cada un cando se incorpora ao mundo do sector naval é coñecedor de que está nun traballo exercitando durante oito ou dez horas

un traballo de alto risco; é unha situación laboral onde existe un alto risco, co cal, se ti te vas a unha mina non baixas acendendo chisqueiros; se alguén vén aquí a traballar non vén de beberse dous “cubatas”, vén traballar en condicións, porque sabe que en canto chegue a aquí se lle retira a tarxeta e non volve entrar no estaleiro, nin con esta empresa nin con ningún máis...” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

Máis alá dos efectos sobre a saúde das persoas, como punto incandescente o consumo de tabaco e asociadamente o dos porros comporta un risco importante para a seguridade dos/as traballadores/as, argumento expreso ou latente no discurso dos/as entrevistados/as. No entanto, ao fio deste asunto, tamén se indica que a perigosidade é maior precisamente naquelas áreas de traballo onde hai un menor control preventivo dos puntos de ignición e unha maior laxitude dos/as operarios/as neste sentido.

“(…) un barco hai áreas inflamábeis ou explosivas, un punto de ignición que podes iniciar unha deflagración, unha explosión, un incendio etc. etc.; entón, que importancia lle damos ao tabaco por ser un nicho de potencial ignición ou inicio de lume, con respecto, por exemplo a un soprete, a un chisqueiro que é habitual telo no traballo? Un soprete, un chisqueiro, que é habitual atopalo por todos os sitios, está regulado por un permiso de traballo, por [?] bombeiros e están localizados. Se estás traballando cun soprete ou con dez sopretes no tanque 4 de bordo, no de proa ou na caixa de cadeas, ou no [cofre] de non sei onde, estás aí, non andas cun soprete acendido da adega para a cuberta e da cuberta para a adega con el acendido, iso non é exactamente así. Entón eses puntos de lume están controlados. O que fuma e anda co chisqueiro na man, ese non ten moito traballo (...) Anda cos seus puntos de ignición por todos os lados, e o costume da cabicha non é apagala cos dedos e gardala no peto e levala ao lixo, segundo a apagan tirana, “total, estamos nun sitio de reparación, xa virá alguén a limpar”. E se a tiran a saber onde, se hai un tanque próximo que se meta alí xa veremos como acaba... O control sobre os puntos de lume existe sobre todos salvo sobre o recinto, entón é un problema de seguridade.” (Técnico/a. Construción naval)

- Desde o sector da automoción tamén se recolleron alusións aos postos e zonas de traballo máis perigosos en termos de execución de tarefas e nos que, polo tanto, os/as traballadores/as son susceptibles de sufrir un acci-

dente provocado polo consumo de drogas propio ou doutros/as compañeiros/as, tal e como evidencian os seguintes parágrafos:

“Entrevistadora: Que postos cres que son os que implican maior perigosidade na túa factoría? O teu, o de carretilleiro...?”

Delegado: Os de a pé. E ponte-guindastre (ponte-grúa)

Entrevistadora: Algún máis?

Delegado: Si, a xente que vai a pé.(...) Xefes de equipo e tal, esta xente que se ten que mover moito é para quen é máis perigoso. O que está na máquina está na máquina, salvo se sae de traballar ou aí non pode ... sae nun momento puntual, pero os demais, os xefes, andan por aí facendo o seu traballo pero teñen que andar pola nave.” (Delegado/a de Prevención. Automoción)

Non obstante, igual que na construción naval, tamén se alude á concienciación dos/as traballadores/as que desenvolven este tipo de traballos:

“Moitos postos, hai moitos postos de moito perigo e se as substancias -volvemos ao tema- son o alcohol e o cannabis e chegas colocado, hai moitos postos de responsabilidade e de moito perigo: os homes que andan con fenwis que son carretillas elevadoras, que andan cargados de material e queren... a concienciación é plena, cen por cen, total. Nin alcohol nin cannabis nin nada, teñen moito risco porque andan continuamente por corredores correndo, con dous ou tres cestóns, dun lado para outro, entón a mínima distracción sería un accidente; con dous ou tres cestóns con pezas, de catrocentos ou cincocentos quilos cada cestón e xa me dirás ti se cae enriba das persoas que podería ocorrer. Entón os postos de prensas, os postos de grandes guindastres que teñen que quitar moldes, onde tes que ter a conciencia total, sen alcohol, cero alcohol total. Os homes que están nas cabinas de pintura e están traballando con disolventes altamente inflamábeis, son inflamábeis totalmente. Os homes que están nos postos botando gasolina as oito horas do día, que están cunha manguera botándolle gasolina aos coches, botando gasoil... hai unha chea de postos de moita responsabilidade.” (Coordinador/a. Automoción)

Ademais da descrición dos traballos que “a priori” implican maior perigosidade indágouse o eventual coñecemento ou experiencia directa de accidentes orixinados polo consumo de alcohol e outras drogas. A este respecto recolléronse comentarios nun e noutro sentido, tanto desde o sector naval como desde a automoción, que, en definitiva, revelan o posicionamento latente dos/as entrevistados/as perante a cuestión central do estudo: a incidencia das drogodependencias no ámbito laboral como problemática de relevancia.

- Desde a construción naval, os seguintes comentarios dan conta da inexistencia de accidentes orixinados polo efectos das drogas e o alcohol:

“Non, eu creo que en principio... non teño constancia eu; habería igual que preguntarlle ao técnico de Prevención que leva unhas estatísticas da sinistralidade, das orixes dos accidentes e tal, pero vaia, tampouco houbo ningún que tivéramos que... porque nese caso habería que intervir con algún tipo de amonestación ou de sanción e non me consta, xa che dixen que non tiveramos ningún tipo de expediente aberto por este tipo de cousas, non?, co cal non houbo ningunha incidencia directa, polo menos de momento, toquemos madeira, que non haxa ningún accidente por estas causas. Si por despiste, si ao mellor por non estar suficientemente espertos a primeiras horas da mañá, iso si, pero vaia, iso non ten unha relación directa, ten máis relación con que é luns ou con durmir menos ou que está un máis preguiceiro pola mañá e aí si que hai unha incidencia maior da sinistralidade, iso si que está comprobado.” (Directivo/a. Construción naval)

Incidencias en canto á saúde laboral co tema de drogas e de alcoholismo nos últimos anos? non se detectaron. Está moi penado, implica mesmo a perda do posto de traballo, entón polo ben de cada un e do seu posto de traballo intenta evitar [?] e sabe que aquí se algo diso se detecta non pode entrar máis a traballar”. (Delegado de Prevención. Construción naval)

Pero, como matiza outro/a dos/as informantes, unha vez producido o accidente laboral non é doado identificar como causa principal o consumo de alcohol e drogas por parte do/a traballador/a ou traballadores/as implicados/as:

“Ese é o problema. No momento no que ocorra un accidente se a alguén se lle dá por analizar as cousas, porque ao mellor non se establece unha causa-efecto de que estea baixo os efectos de calquera tipo de substancias; é dicir, ti tes un accidente e non se lle ocorre a ningún facerche un control de alcoholemia, digo eu. “A ver ese que está aí desangrándose, sopra aquí!”, nin extraer sangue... entón terías que demostrar a relación causa-efecto, que alguén por estar baixo os efectos do alcohol ou dalgunha substancia cometese un erro e iso provoque que haxa un accidente serio, que os pode haber, e ao mellor en máis dunha ocasión houbo algún accidente por iso, pero non se demostrou nunca.” (Coordinador/a. Construción naval)

- Desde o eido da automoción, as reflexións apuntan, dunha banda, a alta probabilidade de que ocorran accidentes, malia non ter constancia de feitos directamente imputábeis a un uso ou abuso de substancias adictivas:

“Non pasaron máis cousas porque Deus non quixo. Así de claro, porque estivo a sorte dese lado.” (Delegado de Prevención. Automoción)

Outra das persoas consultadas confirma, porén, a accidentalidade existente en anos anteriores no seu centro de traballo a causa do elevado número de traballadores/as con problemas de alcoholismo:

“Entrevistadora: (...) E despois por accidentalidade e estas cousas?
Coordinador/a: Por accidentalidade tamén houbo, porque polo alcohol houbo accidentes, claro, in itinere...”

Entrevistadora: Entón foron graves?

Coordinador/a: Si, si, claro. Ao ser in itinere... non foron calquera cousa.” (Coordinador/a. Automoción)

Pero ademais das consecuencias en termos de sinistralidade laboral, os prexuízos do uso de substancias adictivas teñen efectos directos noutras dimensións do traballo. Estudos realizados²² dan conta das consecuencias do desenvolvemento de tarefas baixo os efectos das drogas sobre a produción e produtividade.

²² Véxase o Anexo nº 2 do documento.

Da lectura das entrevistas realizadas poden extraerse descriucións diversas sobre a supervisión do traballo e o control do rendemento: mediante supervisión directa dos/as operarios/as por parte de mandos intermedios ou capataces, combinada á súa vez co establecemento de obxectivos de produción; planificación de tarefas e horas de traballo etc.

“Claro, o seguimento diario lévase a cabo a través dos distintos xefes de equipo, coordinadores ou encargados; hai unhas tarefas que hai que sacar adiante e hai unhas horas, pois o encargado é o responsábel de que esa tarefa se faga nesas horas contratadas, previstas, e que chegue a bo termo a contratación da mesma. Por exemplo, unha obra está contratada en trescentas horas e faise unha valoración, para trescentas horas precísanse catro soldadores e dous caldeiros e nese tempo hai que facer o traballo, e como se traballa todo a través de plano e de preparación, cando se sacan os planos do Autocad sácase tamén a valoración das horas de traballo e unha vez que está feito o plano pasa a ? e unha vez pasado executase nas horas previstas; pode ser que haxa unha incidencia e que... pero eu creo que o alto rendemento está... pode ser que unha semana arriba ou unha semana abaixo, pero está nun 100%, o rendemento aquí está no 100%.” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

“Digamos que por obxectivos, depende do departamento. No noso, a nós contrólanos a nivel xeral por un control de follas de abastecemento das máquinas, e despois á xente operaria por un ordenador que marca tempos e os tempos teñen que estar xustificadas; se estás sen traballo e o xustificas, pero se non a máquina para e tes que xustificalo por unha avaría da máquina ou porque [falta] o operario.” (Delegado/a de Prevención. Automoción)

“Si, supervisando a produción a través de encargados e de mandos intermedios. É dicir, eles establecen un pouco coa xente os criterios de produtividade; “pois este traballo hai que facelo en tanto tempo ou en tantas horas e con esta calidade determinada”, por suposto, e aí é onde vas determinando un pouco os parámetros de produtividade; tes preestablecidas unhas pautas, unhas horas para determinados

traballos e ese control, ese seguimento falo a través de encargados, de mandos intermedios.” (Directivo/a. Construcción naval)

No entanto, o común e xeneralizado é que os/as entrevistados/as non identifiquen efectos directos do consumo de tóxicos sobre a produtividade dos/as traballadores/as. De forma máis ou menos expresa o argumento que subxace é a dificultade para a medición do rendemento individual e, asociadamente, o efecto sobre el do consumo de alcohol e outras drogas.

“Aí eu non o teño tan claro, porque hai tantas cousas que afectan á produción que non... podía pasar nalgún caso, pero vaia, non debería, eh. Se un está fumando un canuto está fumando mentres está facendo o curro e descansa o mesmo que un tío que vaia fumar. Ou sexa, non fuma un canuto cada media hora, fuma un porro e ao cabo dun par de horas fuma outro; non afecta á produtividade, non é un tío que estea aí todo o día dálle que dálle; e o que bebe exactamente igual.” (Coordinador/a. Construcción naval)

Tal e como reflicte o seguinte extracto, é difícil controlar o rendemento dos/as traballadores/as pertencentes ao cadro de persoal fixo da empresa, que executan tarefas cun ritmo xa establecido, pero aínda máis complicado resulta entre o sector de operarios/as temporais contratados/as nos momentos de maior carga de traballo.

“Entrevistadora: E eles por exemplo notarían que baixa o rendemento entre estas persoas?”

Directivo/a: Si, posibelmente, posibelmente. No tema dos rapaces menos porque xa che digo que é un tema máis difícil de controlar, porque cando temos ese tipo de rapaces ou de incidencias é cando hai demasiado volume e é máis difícil facer un control estrito da produtividade. No caso dos outros, que son máis habituais e xa tes un grao de... practicamente xa non hai moita incidencia na produtividade tampouco porque é a que eles marcaron case desde sempre, entendes, ou desde hai moitos anos, entón xa non notas “home, este non me fixo nada!”

Entrevistadora: Claro, porque sempre traballou así...

Directivo/a: Claro, ese é sempre máis ou menos o seu... é o que esperas del xa, a non ser que non teñas unha incidencia, dis "home, que pasou con este home?, que esta semana..." Non, non hai esa... home, pode haber algún caso de que alguén un día pois non renda moito, ou que estivese celebrando o do outro día de España (refírese á vitoria do Mundial) e que chegase con sono ao día seguinte, iso sería máis normal, pero xa che digo que non hai esa incidencia puntual, é algo xa habitual, vaia. Seguro que baixa o rendemento nesas persoas, pero como o elemento de comparación é sempre... ou sexa, é o ritmo del." (Directivo/a. Construción naval)

E xa desde un punto de vista cualitativo, isto é, das eventuais repercusións do consumo de substancias adictivas sobre a calidade da produción, os/as distintos/as informantes parecen non identificar consecuencias directas. Como excepción neste sentido ofrécese o seguinte extracto de entrevista, que dá conta dos estragos producidos sobre o produto final orixinados polo consumo de tabaco no posto de traballo nas factorías de automoción, con anterioridade á súa prohibición:

"(...) Que ti estabas moitas veces tan pendente do cigarro que o artigo, o produto que estabas fabricando, artigo de moito diñeiro, pois o degradabas, queimabas un tapizado dunha porta... queimabas un tapizado dun asento, estragabas unha moqueta e había que ir a unhas zonas habilitadas que hai para a recuperación desa serie de coches que saían mal de calidade de traballo e custáballe á empresa moitos cartos, moito diñeiro, porque a calidade tes que facela nas liñas de montaxe; se a calidade a quitas fóra dos ciclos... hai temas puntuais que si, pero degraídala un montón (...) pero se o ten que facer outra persoa, non vai quedar exactamente igual o traballo. E quen o vai pagar? O cliente despois." (Coordinador/a. Automoción)

4.1.5 A actuación das empresas en materia de prevención e control de drogodependencias

Desde o presuposto de que a prevención é o instrumento clave para abordar o problema das drogodependencias, as entrevistas realizadas indagaban aspectos asociados a ela, co obxecto de desvelar as eventuais accións emprendidas desde as empresas da construción naval e da automoción, ao longo dun continuo consumo-dependencia, a saber: medidas de detección precoz dos distintos tipos de consumo que realizan os/as traballadores/as, a identificación de persoas ou grupos de risco;

accións destinadas a evitar que os usos detectados se convertan en drogodependencias, e medidas dirixidas á deshabitación, isto é, á redución de riscos e danos.

As entrevistas realizadas puxeron de manifesto que a actuación das empresas en materia de prevención das drogodependencias é claramente insuficiente. O común e xeneralizado é que as actuacións preventivas, nun sentido amplo, sexan pouco frecuentes:

Así, e desde a inexistencia de medidas dirixidas á detección precoz de consumos, as accións en materia de prevención son escasas e presentan un enfoque xenérico, precisamente por non estar baseadas nunha identificación previa de eventuais usos abusivos/dependencias no seo da empresa. Así, mentres que nalgunhas das compañías de referencia non se desenvolveron ata o momento actuacións específicas, coa excepción da distribución de folletos sobre o tabaquismo -coincidindo, sobre todo, coa entrada en vigor no ano 2006 da lei antitabaco-, noutras puxéronse en marcha actuacións informativas sobre algúns tipos de consumo. Así pois, aínda que minoritarios, recolléronse comentarios relacionados coa posta en marcha de campañas de carácter puntual centradas na prevención do consumo de alcohol, tabaco e mesmo de cannabis, tal e como poñen de manifesto os seguintes extractos do discurso de dous informantes, en alusión á distribución de folletos en estaleiros:

“(…) Mesmo sobre tabaco, sobre tabaquismo, sobre alcoholismo, recentemente fíxose unha sobre o abuso de cannabis, pero vaia, bastante reiterado. (...) Aquí normalmente dan folletos explicativos...”
(Delegado/a de Prevención. Construcción naval)

“Iso nós non directamente senón a Mutua que fai a vixilancia da saúde; nós temos contratado coa empresa “X” o que é o servizo de vixilancia da saúde e eles o que fan son os recoñecementos médicos anuais e vaia, ao cabo do ano pois un par de actuacións, ou mandan información... folletos, por exemplo o ano pasado cando foi o da gripe A, pois mandaron unha serie de recomendacións para cada un e carteis, medidas preventivas e tal, e co tema este sobre todo do alcohol e tal teñen feito algunha campaña, eh, preventiva, sobre os efectos, sobre as consecuencias... A través da Mutua tense feito algo puntual neste sentido, sobre todo de alcohol.” (Directivo/a. Construcción naval)

Sen dúbida, foi desde o ramo da automoción de onde partiu a descrición máis interesante sobre a posta en marcha deste tipo de medidas. Ademais, como se comprobará no seguinte extracto da entrevista, as campañas levadas a cabo na empresa de referencia en anos pasados non se cinguían á prevención do consumo de tabaco e alcohol para evitar que -especialmente este último- se convertesen en dependencias, senón que, no caso do tabaquismo se estendían ata unha fase terciaria da prevención: a implantación de medidas de deshabitación. Ademais, estas actuacións non só foron postas en marcha antes da entrada en vigor da Lei 28/2005, senón que se desenvolveron en horario laboral:

“Coordinador: (...) A raíz de que, xa che digo, de que empezaron as concienciacións no interior da fábrica, que empezou moito antes que o Goberno, empezou moito antes, con campañas moi duras, sobre o tabaco concienciándonos, en charlas, en vídeos, carteis por toda a fábrica, en chamarte mesmo nos controis médicos por se querías participar en rehabilitacións; si, si, a fábrica curou a moita xente, os servizos médicos da fábrica, con cartos... porque dábanlle unhas pastillas e uns parches e unhas cousas, e de moito diñeiro, tratamentos de moito diñeiro, eh!

Entrevistadora: Si, porque eses tratamentos son moi caros...

Coordinador: ... Si, si, e pagaba a fábrica e pagaba a Administración. Viñan con parches... vaia, eles poñíanse en tratamento pero en horario de traballo, eh! Estouche falando en horario de traballo. A fábrica concienciouse moito con este tema, moito antes que o Goberno, eh, e recuperou a moita xente. Entón a raíz desa campaña da fábrica que fixo sobre concienciación cara nós, en vídeos... porque había unhas charlas todas as semanas...

Entrevistadora: E isto en horas de traballo?

Coordinador: En horas de traballo. E xa che digo, hai unhas charlas que dan a nivel xenérico a toda a empresa, cada capataz na súa zona dá unha charla aos seus obreiros da súa zona, cinco minutos antes de empezar a xornada de traballo, un día á semana; pois aquela concienciación xa empezaron connosco no bar, porque o tabaco... Entón, a raíz de que a fábrica... por iso che digo, perdendo moitas

horas de traballo, porque por exemplo, se un home faltaba no seu posto de traballo indo á Enfermería -porque ademais botaban tempo, non sei dicirche, pois unha hora ou dúas horas botaban alí, con psicólogos, entrevistas, os parches... Entón a empresa tiña que buscar outra persoa para facer o traballo que tiña que facer esta persoa no seu posto, comprendes? (...) Entón, o que che dicía eu, a raíz desta campaña feroz, se se pode dicir a palabra, da empresa para o ben do traballador, e vólvoche dicir, polo ben do traballador, do traballo... (...) Porque o servizo médico o que che dicía antes, púñache carteis por toda a fábrica: "axuda a desintoxicarte do alcohol", "axuda a desintoxicarte do tabaco", moitas campañas, con vídeos, con charlas, con charlas coloquio; porque se ti tes hoxe unha charla aquí e ata o ano non tes outra e non tes a alguén que estea constantemente mordéndoches a orella pois vas volver a caer. Entón aparte do Servizo médico, o servizo de Persoal que se chama influíu moito a través dos mandos para que a xente se fose concienciando, cambiamos moito, moito." (Coordinador. Construción naval)

Pero á marxe de describir as eventuais accións levadas a cabo neste eido, na liña de afondar e interpretar as causas dos comportamentos, neste caso concreto a da inacción empresas do sector, poden distinguirse discursos que inciden en distintas dimensións:

- Arguméntase, dunha banda, que a empresa non leva a cabo actuacións na materia porque non detecta problemas de consumo entre o seu cadro de persoal, o que implicitamente significa que a acción da empresa só se poría en marcha con carácter reactivo, aínda tratándose de medidas de prevención. É especialmente significativo que esta postura proveña de persoal técnico do departamento de Prevención de Riscos dunha compañía dedicada á construción naval:

"Seguridade industrial, os traballos que fagan que os fagan de forma segura. Iso é o noso labor, máis que controlar que a xente non se droga ou non beba, o outro sería como un engadido a eses traballos que se fan habitualmente, que están fóra (...) o tema da toxicoloxía non forma parte digamos de maneira formal das nosas preocupacións..." (Técnico/a. Construción naval)

- Cun matiz diferente, aínda tendo coñecemento do uso de substancias aditivas no traballo ou durante a xornada laboral, o consumo non se considera un problema, e polo tanto, non se actúa contra el de maneira preventiva:

“Volvemos ao mesmo de antes, o que che dicía ao principio, o consumo que se ve, que se ule, é un consumo que non lle preocupa á maior parte do persoal...” (Coordinador/a. Construción naval)

- Como sinala outro/a informante, existe tamén unha actitude de ocultación ou negación da realidade, de xeito que a posta en marcha de medidas de prevención significaría o recoñecemento expreso dun problema de consumo no seo da empresa, a pesar de ser unha demanda expresa dos/as representantes dos/as traballadores/as, tal e como se reflicte no seguinte parágrafo:

“Entrevistadora: E na túa empresa fixeron algunha actuación de prevención de drogodependencias? (O entrevistado nega coa cabeza). Nada, non fixeron nada de nada?”

Delegado: Nada, nada, falámolo con eles de metelo no convenio e nada, aí quedou a cousa, nin se meteu no convenio nin queren facer nada. Eu penso que se teñen algo eu creo que o sancionan, tal e como está agora, vaia.

E: E por que cres que teñen esa actitude negativa?

Delegado: Home, pois para eles non é normal que a xente vaia ou consuma drogas no traballo.

E: Vaia, pero unha cousa é que entendan que non é normal, pero unha cousa é o que é e outra o que debería ser.

Delegado: O que pasa é que teñen os ollos pechados, e entreabertos.” (Delegado de Prevención. Automoción)

- E, por último, o cumprimento dos obxectivos de produción constitúe tamén un freo para o desenvolvemento de campañas de prevención. A dirección da empresa antepón a produción á saúde dos/as traballadores/as, obviando polo tanto a relación entre ambas as dúas dimensións.

“Aquí normalmente dan folletos explicativos, e charlas... parar a produción para ir a unha charla... invitan logo a ir libremente, pero vaia, que veña alguén a explicar o consumo de tabaco en horas laborais... a Dirección non o permite...” (Delegado/a de Prevención. Construción naval)

Como pode comprobarse de xeito máis ou menos explícito, a prevención das drogodependencias no medio laboral non se asocia necesariamente á Seguridade e Hixiene no traballo ou á Prevención de Riscos. Á marxe de que algunhas das actuacións puntuais descritas foron impulsadas desde os servizos médicos ou de vixilancia da saúde, o discurso dos/as entrevistados/as é plenamente coincidente á hora de indicar que as accións en materia de prevención de riscos se centran case en exclusiva no mantemento e cumprimento das medidas de seguridade. É, pois, un aspecto a ter en conta, xa que as medidas preventivas sobre o uso de drogas non deberían partir unicamente dos servizos asociados á vixilancia da saúde dos/as traballadores/as, senón ter unha dimensión transversal, cun papel significativo dos departamentos ou entidades responsables da Seguridade e Hixiene Laboral.

Noutra orde de cousas, ademais das eventuais accións en materia de prevención, interesaba coñecer en que medida as empresas navais e de automoción contan con mecanismos para o control do consumo de alcohol e outras drogas no traballo.

Se ben ningunha das persoas consultadas confirmou a existencia de mecanismos específicos dirixidos ao control do consumo de drogas entre o seu cadro de persoal, non está tan claro que os servizos médicos non informen á dirección das empresas sobre posibles adiccións entre os/as seus traballadores/as. As citas que de seguido se expoñen exemplifican os comentarios recadados nun e noutro sentido.

Como se comproba a continuación, apélase á confidencialidade da información médica como obstáculo para a detección de problemas de consumo entre os/as traballadores/as:

“Técnico/a: Non, non, nin analítica específica nin nada. Por suposto non está permitido tampouco realizar analítica.

Entrevistadora: Xa, ou é voluntario... pero non hai outro método de control ou de detección destes problemas?

Técnico/a: Non, non." (Técnico/a. Construcción naval)

Pola contra, os seguintes extractos apuntan a un control indirecto a través das revisións médicas que se realizan con carácter anual:

"Delegado/a: Non, non, nós normalmente... o que se fai aquí é que antes de incorporarse ao contrato inicial se lle manda a revisión médica; faise unha revisión da Mutua na que se detecta todo tipo de enfermidades e todo tipo de secuelas que poida ter do mundo laboral do que el proceda. Para nós é unha garantía, porque se ti tes unha dependencia de calquera tipo ou unha enfermidade de calquera tipo ou calquera problema de saúde e te incorporas ao mundo laboral...

Entrevistadora: E ese control supoño que -porque a lei non o permite- non fan analítica de drogas, non?

Delegado/a: Si, si, si fai, a Mutua fai todo tipo de analítica, é máis, aos soldadores se lles fan radiografías..." (Delegado de Prevención. Construcción naval)

"Directivo/a: Nós non, nós non temos para soprar, ningún elemento deses (risas).

Entrevistadora: Xa, en principio se poden facer se se informa ao traballador.

Directivo: Nós non, a través das revisións médicas se hai alguén que teña algún tipo de problema tamén cho fan saber, aínda que tamén hai un protocolo de confidencialidade, hai determinadas cousas que a Mutua por moito que lle detecte ao traballador a ti non cho vai dicir, sempre que sexa apto para o traballo, pero hai cousas que si poden incidir nesa actitude entón pode haber algún informe que si que che advirta de que un traballador ten o problema tal e hai que recomendarlle que deixe de fumar ou que deixe de beber ou que non... sempre che din, que se podes ti influír algo ou axudar algo, pero sempre a través do recoñecemento deles, nós de maneira directa non facemos ningún control." (Directivo/a. Construcción naval)

Cabe pensar que os factores que obstaculizan a actuación da empresa en materia preventiva constitúen tamén un freo para a implantación de medidas de control. Con independencia do respecto á legalidade e o cumprimento da normativa laboral actual, a posibilidade de instaurar mecanismos de control do consumo de drogas parece ser unha cuestión controvertida. Deste xeito, ás posíbeis causas que iniben a posta en marcha de campañas de prevención, habería que engadir a oposición frontal dos/as traballadores/as e os/as seus representantes no suposto de que as empresas instaurasen medidas de control.

“(...) Digo que as organizacións sindicais están formadas por traballadores, que son os delegados sindicais ou os enlaces ou como lles chamen, entón eses traballadores sofren unha presión dos compañeiros e non van permitir que a un compañeiro se lles castigue por unha cousa semellante, e ao estaleiro non lle interesa, evidentemente, nin ao estaleiro nin a empresa, que o traballo se paralice porque se castigou a un tío cinco días porque deu positivo nun control de alcoholemia. Daranche un aviso e a saber.”
(Coordinador/a. Construcción naval)

A excepción neste sentido volve da man do relatado por un dos/as informantes procedentes do ramo da automoción, no que describe como no pasado endureceron a vixilancia nos postos de control de entrada á factoría, co obxecto de que os/as traballadores/as non introducisen bebidas alcohólicas no centro de traballo:

“Coordinador/a: Empezou a baixar progresivamente, progresivamente, pero foi a través do que dicíamos antes, de controis da fábrica.

Entrevistadora: De controis. Facíanlle controis... e como facían os controis?

Coordinador: Nas porterías (...) pódoches dicir de compañeiros de entrar, con cestas de Nadal... de vacacións e tal, que sempre se fan comidas pois facer eses excesos, de entrar con garrafiñas de oito litros para dentro da fábrica. E oe, se ti levas unha botelliña pequena, un botellín, de viño, pois vale, pero levar un garrafón de oito litros dentro da fábrica... hai compañeiros que... Entón a empresa empezou a poñer man dura, entón a persoas que chegaban con garrafas de viño e iso, pois os porteiros por orde da fábrica retiñancho alí e non cho

deixaban pasar; deixábono na porta da fábrica e cando saías o collías e o levabas para a casa. Entón a raíz de aí, de que os controis foron máis severos na empresa, no que é os controis de acceso ao interior, pois foi o primeiro paso.” (Coordinador/a. Automoción)

Noutra orde de cousas, ademais da actuación en materia preventiva e de control, as entrevistas tiñan por obxecto desvelar cal é a posición das empresas nun plano reactivo perante o fenómeno das dependencias, isto é, coñecer que medidas tomaron nos casos de alcoholismo ou outras adiccións detectados ou, de non ter constancia desta casuística, indagar a postura que probabelmente adoptarían.

En termos xerais, conséntase un discurso converxente en canto á posición da dirección das empresas do naval e a automoción fronte a este tipo de casos. Tendo en conta que a maioría dos comentarios se refiren ás posibles actuacións nun sentido hipotético, o máis plausíbel semella ser que os responsábeis da empresa non se decantasen en principio pola medida máis drástica: o despedimento do/a traballador/a.

Os argumentos recollidos apuntan a un posíbel diálogo inicial co/a afectado/a para intentar superar a situación. Ademais, a derivación ao servizo médico da empresa, a centros de rehabilitación ou terapia, foron algunhas das posibilidades mencionadas:

“Técnico/a: Falar con el, imaxino. Nós temos un servizo médico, con persoal médico e encantado da vida... pois tentar axudalo, se é posíbel, se non, pois non sei... facerlle un seguimento a esa persoa se é alcohólica. Poñelo en coñecemento para que se puxese en mans de profesionais. (...) Intentar axudalo.

Entrevistadora: E a nivel de sancionalo...?

Técnico 2: Non, de inicio non, de inicio non. Pero se é un tema de chegar a extremos vale máis dicirlle que non veña máis que...” (Técnico/a. Construción naval)

A adopción deste posicionamento, en principio comprensivo co problema das drogodependencias, non impide que se tomen outro tipo de medidas, sobre todo

se se teñen en conta as repercusións que os problemas de consumo teñen sobre o traballo -por exemplo, diminución do rendemento ou absentismo-. Así, en paralelo a poder ofrecer ao/á traballador/a unha saída desde o punto de vista da súa recuperación, poderían aplicarse sancións, se fose preciso, que de seren acumulativas poderían acabar no despedimento.

“Ben, habería que ver un pouco a incidencia que ten iso no traballo, porque vaia, se un paisano ten unha... pero que pasa?, que cando se produce unha dependencia no grao que estás falando ti é case obvio que vai ter unha incidencia no traballo, no rendemento, co cal... lóxicamente, aquí a actuación cal sería? Pois en principio intentar persuadir, pero despois lóxicamente os incumprimentos que el tivese pois tería que ter unha resposta sancionadora, non cabería outra actuación por parte da empresa. Se ti detectas nunha persoa na que tes unha relación máis ou menos ou que leve aquí tempo, non sei que, e está metido nalgunha historia desas, intentarás un pouco falar, disuadir, sobre todo se ves que está tendo unha incidencia no traballo, non? Pero máis alá nós como empresa tampouco podemos ir moito, é dicir, se non hai incidencias tampouco tes ti por que meterte na vida de ninguén; no momento no que haxa incidencias, que un paisano chegue tarde, que estea rendendo menos... pois si que tes que actuar; primeiro ao mellor pois intentando persuadir, pero se non es capaz ou non hai unha resposta, pois con sanción, claro, e se as sancións se acumulan pois a consecuencia é a que é. Pero xa che digo, nós de momento nese sentido non tivemos ningún expediente, eh. Non, e eu levo aquí moitos anos.” (Directivo/a. Construción naval)

Ainda que, como se indicou, a maioría destes comentarios foron formulados en sentido hipotético, tanto desde o ramo da automoción como desde a construción naval recolléronse narracións sobre situacións reais detectadas.

Como pode comprobarse no seguinte extracto, a actitude da empresa perante os casos de alcoholismo detectados no pasado foi a derivación dos/as traballadores/as afectados/as a centros de rehabilitación, o que non impediu que nalgúns casos chegase a haber despedimentos por acumulación de sancións por traballar en estado de embriaguez.

“(...) Coordinador/a: e ademais mesmo houbo sancionados, porque houbo sancionados, de compañeiros de estar bébedos e o mando ter

que dar parte deles e a empresa ter que tomar decisións, porque ten que haber unha disciplina dentro do horario de traballo, que é lóxico, senón sería un descontrol; entón a empresa castigábaos.

(...)

Entrevistadora: E chegou a haber despidos? Ou sexa, as sancións empezan, supoño por sanción leve e tal, pero houbo despidos por acumulación?

Coordinador: Home... pois non sei que che diga, pero eu creo que nun tempo si. Lembro que un tempo si; se non lembro mal un compañeiro meu xa tivera tres sancións -un veciño meu, ademais veciño-, por certo que unha das veces xa tiña o despido e, grazas aos sindicatos, el pertencía a UGT, e convencérono e rehabilitárono pero si, si, estivera castigado; porque claro, lesionabas o produto, lesionabas os compañeiros, entendes?, facía cousas que non debía de facer... era mal rolo, mal rolo entre todos, porque ás veces dun compañeiro non lle ías dicir ao xefe: "concho, o compañeiro está alegre", pero despois o xefe ao final do traballo miraba e vía aquilo mal e aquilo mal e aquilo mal e ía a xunto de ti e víate, era unha mágoa pero si; iso veuse, pero moito moito." (Coordinador/a. Automoción)

Outro exemplo, agora desde a construción naval, fala tamén da derivación a terapia dun/ha traballador/a afectado/a -neste caso por un problema de adicción a drogas "duras"-, da concesión da baixa, e da reincorporación novamente ao posto de traballo.

"Coordinador/a: É que nese caso foron supercompresivos, unha marabilla. Foron supercompresivos, tomárono como o que é, como unha enfermidade, e déronlle todas as opcións, sen problema ningún.

Entrevistadora: E que era no caso desa persoa, alcohol ou...?

Coordinador: Non, eran drogas, das duras (o entrevistado non parece estar interesado en dar máis detalle sobre este caso particular).

Entrevistadora: E digamos que non o sancionaron co despido directamente.

Coordinador/a: Non, non, e tiñan razóns suficientes.

Entrevistadora: E sabes se o derivaron a terapia ou...?

Coordinador: Si, derivárono a terapia, si, que se pedise unha baixa e se curase, vaia.

Entrevistadora: E cres que de haber máis casos esta sería a reacción da empresa?

Coordinador: No caso desta empresa? Probabelmente si, con estas cousas adoitan ser bastante... hai noutras que non, pero nesa si..."
(Coordinador. Construción naval)

Se ben esta é a tónica xeral, só unha das persoas entrevistadas reconece que na compañía na que traballa optarían pola solución máis drástica se descubrisen que un/ha empregado/a está a traballar baixo os efectos do alcohol ou outro tipo de drogas, tal e como se comproba a continuación:

"Non, de forma normal e regular o que fai o encargado que hai por aí, que está co persoal, pois é comunicalo, e a empresa en principio tomará determinadas medidas. É moi duro dicir "xa se vai á rúa", pero é certo, como norma a persoa que consume alcohol, que está totalmente prohibido ou algún tipo de estupefaciente en horario laboral debe abandonar as instalacións da empresa, é orde da Dirección."
(Delegado/a de Prevención. Construción naval)

4.1.6 Demandas para a abordaxe do fenómeno e papel dos distintos axentes

Con independencia da magnitude imputada ao fenómeno das drogodependencias no ámbito laboral da automoción e a construción naval, a análise das entrevistas revela a postura dalgúns/has informantes no que atinxe ás medidas ou actuacións que poderían poñerse en marcha co obxectivo de mellorar a abordaxe desta problemática.

Respecto do papel da Administración, varias das suxestións recollidas sitúanse na dirección de potenciar as medidas de control dos consumos adictivos nos centros de traballo. Desde esta óptica, que non necesariamente desbota a estratexia preventiva, preténdese actuar baixo o paraugas protector da aprobación dunha

lexislación específica, pero cunha finalidade máis inhibitoria que represiva das condutas adictivas, tal e como xa ocorre noutros ámbitos da sociedade:

“Técnico/a: Eu vería interesante que a lexislación española deixase facer controis de alcoholemia nos centros de traballo, é o que vería interesante, e de drogas tamén, aleatoriamente; neste sector e en calquera.(...) Si, que houberse aleatoriamente de cando en vez, pola saúde de todos, que a xente se puidese ver controlada de facer un exame de alcohol ou drogas aquí no centro de traballo. A min o que fagan a fin de semana nas súas casas... daríanos igual pero que aquí teñas de cando en vez unha campaña de vixilancia para que a xente estea á liña aquí, pois paréceme interesante. Sempre regulado por lexislación, non como algo independente do que é a lexislación, ou sexa, sería o Ministerio de Traballo o que debería regular que se puidesen facer controis de alcoholemia e creo que non especialmente no noso sector, eh, en xeral. Como en calquera sociedade se non te someten a control pois hai máis indisciplina, se non se fixesen controis na estrada a xente bebería moito máis, e aínda así beben, entón eu creo que nos centros de traballo o mesmo. Deberías coidarte máis porque sabes que estás exposto a que o teu posto de traballo depende de como te coides. (...) Eu creo que iso debería regularse a nivel laboral en xeral, e cuns parámetros normais, un vaso de viño na comida o pode beber calquera e está perfectamente; seguramente fanche un control a nivel laboral e non das, pero todo o que pase diso, como tes que estar apto para conducir tes que estar apto para traballar, loxicamente, eu creo que se debería en calquera sector (...) Pois eu creo que sería unha medida boa controlar a xente, pero non por control disciplinario, senón para mellorar a saúde, igual que o de fumar no centro de saúde ou fóra, porque agora a lei de tabaquismo a van restrinxir moito máis, como debeu ser desde o principio, porque se realmente queren promocionar a saúde, que deixen fumar nuns e noutros non pois non ten moito sentido; entón nisto eu creo que debería pasar algo así.” (Técnico/a. Construción naval)

“Non, non hai. Estaría ben que fixeran probas de alcoholemia aquí, eh. Viría moi ben, sobre todo a determinados postos máis que a outros; hai xente que traballa con equipos de carga e esa xente... esa xente é como un camioneiro, ou unha persoa que se dedica a conducir todo o día, ten un seguimento máis... (...) É que estamos nun país que só funciona coas

multas, entón mentres non se empece a multar a alguén todo o mundo segue a facer o mesmo; cando collan a un e o manden castigado para a súa casa cinco días por terlle dado positivo no control de alcoholemia pois todo o mundo “ostrás! Hai que ter coidado.

(...) A min non me importaría, non me parecería mal, parécese triste que a iniciativa teña que partir da Administración (refírese ás medidas de control, non ás preventivas), pero ao mellor estamos camiñando polo desfíladeiro e nalgún momento alguén caera, o que pasa é cando caia alguén. Eu creo que ao mellor levamos moito tempo na corda frouxa e cando pase algo será cando todo o mundo diga “imos tomar medidas”. Entón serán medidas drásticas, severas: “Aquí non entra unha gota de alcohol e como vexamos a alguén...” e patatín patatán, pero de momento non... parécese triste que teña que ser a Administración quen o decida; de feito xa está prohibido por convenio, non se pode nin beber nin tomar ningún tipo de substancia... os traballadores que o fagan poderán ser sancionados...” (Coordinador/a. Construcción naval)

De calquera xeito, como se indicou, a eventual aprobación dunha normativa destas características para a súa aplicación nos centros de traballo podería ou debería compatibilizarse coa posta en marcha de estratexias preventivas baseadas na información e formación aos/as traballadores/as, tal e como manifestan varios informantes:

“Si, si, nós coas campañas tamén estamos de acordo. Nós no nivel do que son coñecementos médicos en xeral sempre estamos intentando que a Mutua nos propoña: pois a de tabaquismo, a de nutrición, a de cardiovascular, a de probas de alcohol podería ser... pero o que che comento é que isto non é “uff!, hai que facer algo sobre alcohol e drogas porque isto...” (Técnico/a. Construcción naval)

Así, pois, e xa desde unha visión que incide na corresponsabilidade dos distintos axentes implicados, propónse a posta en marcha de accións consensuadas e planificadas de maneira conxunta, imputando neste caso un papel máis discreto á implantación de medidas de control que se entenden represivas por parte da Administración:

“Home, eu imaxino que todos temos que poñer algo da nosa parte, eu creo que todos podemos facer algo, a Administración por suposto, non? A Administración nese sentido pois sobre todo a nivel legislativo é a que

mellor... a que ten unha arma para poder disuadir ou para poder prohibir ou poder evitar que haxa; iso xa sabemos que nun determinado tipo de poboación é contraproducente; o que che falaba antes, o feito de que haxa unha lei que me prohiba a min é o que me estimula máis para rebelarme nunha determinada franxa de idade, iso está claro, entón, vaia, á marxe diso, do que é legislar para poder reconducir unha situación, pois oe, o que falabamos, campañas de información sobre todo, de consecuencias de non sei que; eu creo que nese sentido agora hai moita máis información que na nosa época, na nosa xeración. Antes non tiñas esa información, e hoxe, a pesar de que a teñen: "bah!, que máis dá que me digan que me pode pasar isto ou o outro!", a xente a iso non lle dá importancia e se rebela, pero hai outra xente que si, que si que lle calan ese tipo de mensaxes; entón a Administración legislar para mellorar a situación e sobre todo campañas de información se son preventivas. E os demais estamentos o mesmo, os sindicatos exactamente igual, formación, información e prevención. Desde o punto de vista da empresa igual; estes organismos que temos paralelos ás empresas que colaboran nestas materias, como son as Mutuas, como son os servizos de Vixilancia da saúde, pois eu creo que todos podemos facer algo nese sentido, pero vaia, pouco máis que información e despois algún tipo de prevención, de campaña; é un pouco o que se me ocorre, o que temos un pouco ao alcance da nosa man, pouco máis podemos facer, pero xa é bastante; con todo iso, hai moita xente que se vai persuadir de que isto pode ter consecuencias non só para a miña saúde senón tamén para o meu emprego; co cal eu creo que si se poden facer moitas cousas, pero por parte de todos, eh, non é "isto é responsabilidade do Goberno ou é responsabilidade dos sindicatos ou é responsabilidade das empresas", un pouco de todos." (Directivo/a. Construción naval)

En canto ao papel das organización sindicais, varias reflexións recollidas apuntan á súa necesaria implicación na prevención das drogodependencias no medio laboral, tal e como mostra xa o anterior literal. Doutras comentarios despréndese que os/as entrevistados/as prevén unha posición contraria dos/as representantes dos/as traballadores/as á implantación de medidas de control sobre o consumo de drogas, tal e como mostran os seguintes extractos, o que non debería constituir un obstáculo á planificación e posta en marcha de accións que melloren á abordaxe do problema.

“Ah, por suposto calquera cousa que se queira implantar eu creo que se lles debería “plantear”, que a empresa debería “plantearlo” e eu a colaboración con eles é sempre buscar ese apoio. Por exemplo, imaxina que se aproba unha lei -vaia, cando se implanta unha lei non hai tanta protesta-, pero se quixésemos implantar unha algunha medida que permitise a lei pero que só a facemos nós, pois ese apoio, que respalden as decisións que tome a empresa ou o departamento de prevención, porque ese apoio abaixo, a nivel de operarios é moi importante. Se eles confían nas medidas que a empresa fixese, pois algún control deste tipo, que a lexislación permitise, repito, nós non podemos mañá facer controis de alcoholemia se ao mellor non nos deixa a lexislación, pero medidas que a lexislación permita, que non se fagan normalmente en ningún sitio e que quixésemos implantalas aquí, o que buscaríamos é o seu apoio para implantalas, sen o seu apoio eu non creo que se puidese implantar nada porque realmente hai que ter o apoio sindical sempre para que as medidas realmente funcionen porque se eles que están en contacto moito cos operarios non cren o que estamos facendo, é difícil; e tampouco queremos facer nada a desgusto, sobre todo nestes temas.” (Técnico/a. Construcción naval)

Así, e para rematar, como exemplo dunha estratexia exitosa de abordaxe da problemática -neste caso concreto, tanto do consumo de alcohol como de tabaco-, móstrase un extracto de entrevista onde se narra a experiencia no seo dunha compañía na que foi posíbel facer fronte a estes consumos a través da colaboración entre empresa e sindicatos:

■ Na loita contra o tabaquismo:

“Si, foron basicamente Prevención, Seguridade, sindicatos e empresa -eles chámanse Persoal- porque a Administración o que fixo foi aplicar a lei no interior e totalmente o que fixo foi dentro das naves, dentro das oficinas, dentro de.. e aquilo foi desde o primeiro día, a xente aquí concienciouse totalmente, sabe que se quere fumar ten que ir ao exterior, totalmente, todo o mundo, entón a empresa o que fixo foi aplicar aquilo que xa estaba aplicando pero sen lei, porque daquela non tiña o apoio da lei para dicir “vostede aquí dentro non pode fumar”, entendes? Ela (a empresa) levaba anos previndo, previndo, para que en postos, porque hai postos de moito perigo dentro da fábrica, de moito perigo, alí

hai cantidade de zonas nas que non se podía fumar e igual cando o mando non estaba preto había xente que o facía, e había moito perigo naquelas zonas, e cando o mando correspondente non estaba, o que era inconsciente o facía, entón iso todo a empresa curouno, e despois claro, coa lei que fixo o Goberno pois foi cando se aplicou directamente e totalmente, entendes? Pero os catro departamentos en conxunto.” (Coordinador/a. Automoción)

■ Na prevención, e sobre todo, tratamento do alcoholismo:

“Coordinador: Si, si, aparte do Servizo médico, tamén foi a parte administrativa, os mandos intermedios, os capataces, tamén influíron moito. Porque o servizo médico o que che dicía antes, púñache carteis por toda a fábrica: “axuda a desintoxicarte do alcohol”, “axuda a desintoxicarte do tabaco”, moitas campañas, con vídeos, con charlas, con charlas coloquio; porque se ti tes hoxe unha charla aquí e ata o ano non tes outra e non tes a alguén que estea constantemente mordéndoche a orella pois vas volver a caer. Entón aparte do Servizo médico, o servizo de Persoal que se chama influíu moito a través dos mandos para que a xente se fose concienciando, cambiamos moito, moito. (...)

(..) E logo a empresa xa che digo, houbo unha campaña que fixo interiormente en complot cos sindicatos, e creo que hai un centro en Ourense...

Entrevistadora: Como? Un centro en Ourense?

Coordinador: Si, un centro de desintoxicación, entón a través dos sindicatos e a empresa, porque a empresa non se... mollábase directamente nunha campaña xenérica, pero cando o problema era cunha persoa soa, indirecto, a empresa para non ser tan brusca, entraban os sindicatos como mediadores con respecto aos traballadores, sabes?

Entrevistadora: Ah, e derivábanos a un centro de Ourense a rehabilitación.

Coordinador/a: Exactamente, exactamente, e moitos compañeiros curáronse...” (Coordinador/a. Automoción)

O éxito que esta estratexia combinada de actuacións preventivas e reactivas perante a problemática das adiccións tivo hai anos, fai que este mesmo informante demande a continuidade desta liña de acción, é dicir, retomar a posta en marcha destas campañas de prevención e desintoxicación do tabaquismo e consumo de alcohol dirixidas aos/as traballadores/as de menor idade ou de máis recente contratación, sector entre o que é posíbel apreciar comportamentos adictivos:

“Coordinador/a: Si, si, deberían seguir traballando porque nos estamos durmindo nos loureiros. Sabes por que? Digoche por que: porque as persoas da miña idade a conta das rehabilitacións que se fixeron xa che digo, moita xente curouse, e un resto que foi quedando da miña idade che estou dicindo, despois vendo que os compañeiros se rehabilitaron e a empresa gastou moitos cartos, eles mesmos a través do recoñecemento médico que fan cada ano dentro da empresa, cando os médicos lle din, non xa influíndo directamente, están deixando de fumar, xa eles están deixando de fumar, as persoas da miña xeración, están deixando de por si; pero as empresas ata agora en global e os medios de prevención incluídos os sindicatos, debían de facer campañas en contra do tabaco, en contra do alcohol, do alcohol (fai fincapé) e volver porque agora os que están fumando e os que están bebendo son os novos, entendes o que quero dicir? Ti se accedes á área de descanso, ás zonas onde se fuma no exterior e podes ter por dicircho así dous a dez, dous maiores da miña xeración e dez homes... e sobre todo mulleres, pódese falar de seis mulleres e catro homes e dous da xeración anterior; tanto no tabaco como no alcohol, eh.
(...)

Entrevistadora: Que chegan de resaca...

Coordinador/a: Si, tanto homes como mulleres, non che estou dicindo que sexan só elas; entón os servizos de Prevención das empresas e os sindicatos deben influír un pouquiño máis, non estou dicindo en todo, pero estouche dicindo a porcentaxe: de doce persoas no exterior, seis son homes, catro son mulleres... ou seis mulleres, catro homes e dous da xeración anterior, que eses son todos homes, porque mulleres na miña xeración menos. Entón están pendentes de a ver se chega a hora do descanso e ir fóra a fumar, sexa verán ou inverno, poñen a chaqueta a correr e saen

fumar; porque non viviron o noso, e o que o deixou con campañas duras e tal, dos que o foron deixando... non sei, non sei, pero xa che digo, a mocidade o que aí dentro non, pero ves a resaca de cando chegan da fin de semana, do domingo para o luns, de cando empeza a quenda da mañá a traballar... porque se ve, se ve; e nos tempos de descanso en vez de aproveitar para comer o bocadillo, aprovéitanos fóra e intentan durmir un pouquiño, durmir. Entón: estanse durmindo nos loureiros (fala de empresa e sindicatos), as campañas foron moi boas, moi boas, pero vén a nova mocidade e hai que facer máis..." (Coordinador/a. Automoción)

4.2 Grupos de discusión con traballadores/as

Dedícase este segundo apartado á análise da produción grupal resultante das tres dinámicas realizadas, en orde ao cumprimento da Metodoloxía de estudo, a saber: un grupo conformado por traballadores/as cualificados/as de empresas principais e auxiliares do sector da automoción -grupo 1-; un constituído por operarios/as con distintos niveis de cualificación vinculados/as temporalmente a empresas auxiliares ou de contrata do sector da construción naval radicadas na ría de Vigo -grupo 2- e outro de obreiros/as cualificados/as e vinculados indefinidamente a empresas emblemáticas do sector da construción naval da ría de Ferrol -grupo 3-.

O obxectivo destes grupos, como se sinalou, era a obtención de discursos característicos e identificábeis: dunha banda, procedentes de ambos os dous subsectores estudados, doutra, e xa polo que atinxe exclusivamente á construción naval, diferenciados segundo os perfís dos/as seus integrantes: obreiros/as cualificados/as contratados/as indefinidamente por empresas principais e emblemáticas do sector, e traballadores/as con distintos niveis de cualificación que con carácter temporal desenvolven o seu labor en empresas auxiliares ou de contratas, co fin de fornecer unha visión global sobre as distintas realidades laborais existentes no sector.

Do mesmo xeito que se fixo cos resultados extraídos das entrevistas en profundidade, o conxunto da produción grupal foi analizada de maneira global tras realizar unha estruturación temática de contidos, o que non impide que se comenten as eventuais diferenzas de discurso detectadas segundo as diferentes realidades laborais ou ramos de actividade considerados.

Así, pois, reproducindo a secuencia temática contemplada no guión dos grupos, expónse de seguido a análise da información recadada.

4.2.1 Percepción sobre a incidencia das adiccións e descrición dos consumos

Do mesmo modo que para a realización das entrevistas, a abordaxe do fenómeno obxecto de estudo nas sesións grupais requiría dunha contextualización previa, polo que o primeiro obxectivo da indagación foi desvelar a incidencia do uso de substancias adictivas no medio laboral, a partir dunha descrición da realidade cotiá das empresas do sector que revelase aspectos concretos deses consumos: a partir dunha identificación das principais substancias adictivas, descubrir que tipos de drogas se consomen no traballo e as súas características, así como coñecer a súa magnitude desde o punto de vista da súa extensión.

En primeiro lugar, e antes de entrar a describir os distintos consumos, os participantes nos grupos identificaron diferentes tipos de substancias adictivas, identificación sobre a que xa se albisca en moitos casos a relevancia imputada ao seu consumo en termos de valorar os seus efectos sobre a saúde e a súa capacidade para xerar dependencia. Tabaco, alcohol, cannabis, cocaína e heroína, xorden no discurso, en ocasións a partir dunha clasificación que diferencia entre drogas legais e ilegais ou entre drogas “duras” e “brandas”.

Os seguintes parágrafos ilustran os comentarios recollidos ao respecto:

“Nº 7: Alcohol, coca, herba.

Preceptora: Marihuana, haxix...?

Nº 2: Imaxino que calquera cousa que altere o teu estado normal, non? Que esteas, como neste momento, estando normal.

Nº 4: Adictivo é que causa unha dependencia esa substancia e pode ser desde cousas legais como o tabaco a drogas... as chamadas drogas.” (Grupo 1: empresas da automoción)

“Nº 2: Tabaco.

Nº 6: Café.

Nº 4: Drogas, drogas en xeral.

Nº 2: Si, vale, é un concepto bastante claro, creo.

Preceptora: Tabaco, café, drogas.

Nº 2: Adictivas, producen adicción.

Nº 7: Todo tipo de drogas, producen adicción.

Preceptora: Distinguides entre drogas duras, brandas?

Nº 7: Si, drogas brandas son tabaco...

Nº 4: Supostamente.

Nº 7: ...Alcohol, porro claro, despois as máis duras: cocaína, [?]

Nº 2: O haxix é droga branda?

Nº 7: Si, se considera como droga branda.

Nº 2: Como se diferenza?

Nº 5: Eh... no dano físico que pode chegar a facer, a cocaína deteriórate moito máis rápido do que te deteriora o haxix...
(...)

Preceptora: E do alcohol, que opinades do alcohol, é unha droga tamén?

Afirman que si.

Nº 5: Claramente.

Nº 6: Aínda que un vasiño a comida e moi san. (Risas).

Nº ? : Recomendacho o médico, non?

Nº ? : Máis de iso xa non, todo en exceso é malo." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Xa polo que atinxe á identificación das substancias concretas que consomen os/as traballadores/as das industrias consideradas, fóra ou dentro do centro de traballo pero en xornada laboral, pode dicirse que nos tres grupos de discusión se destaca en termos xerais o consumo de tres tipos de drogas: o tabaco, o alcohol e o cannabis.

- Como translación dos usos máis estendidos na nosa sociedade, o tabaco é a substancia máis consumida nas empresas da automoción e a construción naval, consumo que, como se constataba nas entrevistas, realizase en lugares nos que por lei xa non está permitido.

“Nº 2: Imos ver, eu quería facer unha puntualización sobre tal..., porque nós estamos referíndonos exclusivamente a certos tipo de drogas, non, eu droga dentro da empresa igual que na sociedade, ou sexa, estamos nunha sociedade, somos un reflexo no posto laboral dentro é fóra, eu penso que hai... por cantidade a droga máis estendida que temos agora mesmo é o tabaco.

Preceptora: Tamén.

Nº 2: É a droga máis estendida.” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

- No sector da automoción, e unha vez eliminadas as zonas que anteriormente estaban habilitadas para os/as fumadores/as, o consumo semella estar limitado ao exterior das instalacións:

“Nº 1: Na miña tamén está prohibido, soamente se pode ao aire libre; antes había unhas zonas habilitadas pero tamén as quitaron.

Preceptora: Como era a zona habilitada para fumar, era unha sala...?

Nº 7: A cafetería, unha cafetería con extracción, había cafetería para fumadores e cafetería para non fumadores.

Preceptora: E teñen á venda tabaco...?

Nº 7: Agora non, cando a había si, había máquina de tabaco.” (Grupo 1: empresas da automoción)

- No eido da construción naval, o hábito tabáquico está tamén moi estendido e non se circunscribe aos lugares autorizados, isto é, aos espazos ao aire libre, nos que a lei, como se comentou no anterior capítulo, non prohibe fumar. Así, recoñécese o seu consumo en lugares pechados, como oficinas, vestiarios, talleres, e mesmo en espazos confinados como o interior dos barcos.

“Preceptora: E o tema do tabaco, fúmase porque hai moito espazo de traballo ao aire libre, non?, aínda que o tabaco non está permitido...”

Nº 3: Fúmase bastante.

Nº 7: Por desgraza, menos mal o espazo ao aire libre, se non estabamos mal.

Preceptora: En relación coa seguridade. Fúmase en postos que non se debería fumar, en espazos confinados dentro do barco, a xente ten coidado con respecto a iso ou é...?

Nº 2: Si, si.

Nº 1: En espazos de risco, non, penso que non, que se fuma cumprindo a normativa, ou sexa non se está fumando en zonas onde pode haber gases, en espazos confinados, en zonas onde se estea facendo traballos de pintura ou soldadura, pero a normativa actual sobre o tabaco, non se cumpre.

Preceptora: Non se cumpre?

Nº 1: A medias.

Nº 7: Totalmente, non, pero vaia.

Nº 2: Basicamente cúmprese en: talleres pequenos, oficinas e todo o demais, onde non se cumpre é en vestiarios, non se cumpre en grandes talleres, non, e facémolo todos. En grandes talleres como son altos e tal, non se cumpre, si que se cumpre en oficinas, si que se cumpre en talleres pequenos ou de baixo nivel tal, nos

talleres grandes e sobre todos nos vestiarios non se cumpre, ou sexa que se pasa olímpicamente.” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

- O alcohol é outra das drogas máis consumidas polos/as traballadores/as dos sectores de actividade estudados, tal e como evidencia o conxunto da produción grupal, se ben é posíbel apreciar algúns matices á hora de describir a extensión ou magnitude do seu consumo. Así, mentres que desde a automoción e as auxiliares do naval se identifica como unha das principais substancias adictivas consumidas, desde o grupo de empregados/as de empresas emblemáticas do naval matízase que o seu consumo está actualmente en descenso -ao que semella ter contribuído a prohibición da súa venda e consumo nos estaleiros-, tras constatar, non obstante, unha significativa incidencia de casos de alcoholismo no pasado que máis adiante se comentará.

O seguinte extracto plasma a narración da tendencia decrecente desta adicción:

“Nº 7: Eu creo que ao mellor na empresa “Z” hai máis xente que se fuma uns porretes do que hai de alcohol.

(...)

Preceptora: Si, si. Os demais tamén ven ou coñecen estes problemas de alcohol ou de porros, ou non lles coincide dentro da súa zona?

Nº 4: Antigamente si que había, pero agora...

Nº 7: O gordo tan gordo non se ve.

Nº 7: Na empresa “Z” supoño que como supoño na empresa “X”...

(...)

Nº 5: Pero antes había bebidas dentro dos bares do estaleiro.

Nº 7: Si.

Nº 5: E entón iso eliminouse.

Nº 3: Anos, a nosa tela.

Nº 7: Xa digo, antes había xente que entraba pola porta, porque chegaban alí aos bares de en fronte e xa tomaban dous ou tres “chupitos”, ou dúas ou tres copas de coñac e logo chegaban dentro, porque alí os “chiringuitos” que había vendían cervexas ou non sei que... De feito agora, mesmo cando hai algún choio de urxencia que tes que quedar ao medio día a traballar ou pola tarde e piden as comidas fóra, non sei, hai dous anos atrás as comidas que viñan dos bares traían un bote de Coca Cola e un bote de Estrella Galicia, e mesmo cando ía a través de bar viño á comida tamén, iso erradicouse todo, non hai viño nin hai nada, e cervexa sen alcohol, cando tal: Buckler ou “0,0”. (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Unha vez erradicada a venda de alcohol no interior dos centros de traballo, o seu consumo realizase principalmente fóra das instalacións da empresa, aínda que tamén se ten coñecemento da introdución de bebidas alcohólicas tanto en estaleiros como en fábricas de automoción, eludindo os controis nos accesos, tal e como revelan os seguintes comentarios:

“Nº 5: Pois..., algunha xente vai bébeda, e outra chega sen ir bébeda sae bébeda do estaleiro, entón... é un problema que é moi difícil de atallar, eh, tamén cho digo, eu véxoo moi difícil.

Preceptora: Meten bebidas dentro do estaleiro?

Nº 5: Si, por que non se van meter si ninguén o pode atallar?

(Afirmar que si varios)

Preceptora: Pero non hai control, digamos?

Nº 5: Porque é unha cousa moi difícil de controlar.

Nº 6: Non che deixan...

Nº 5: É dicir...

Nº 6: Que cho pillen, como che van a vixiar todos os coches que entran e saen?" (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

"Nº 1: Si, pode haber xente tamén que beba, que vén bébedo ou que meta viño ou outras bebidas alcohólicas e que tamén dunha maneira disimulada estea enganchada ao alcohol e beba durante a xornada. O que pasa é que claro, controlar a tanta xente e tal, faise a vista gorda, se máis ou menos non altera moito. Ás veces ata está consentido, dunha forma... non moi profesional, pero vaia, faise a vista gorda ás veces.

(...)

Nº 1: Na miña empresa había un que estaba enganchado ao augardente e xa viña ás seis da mañá colocado e despois "se chimpaba", bebía unha botella de augardente diaria.

Preceptora: Pero aí no traballo?

Nº 1: Si, no traballo, nos descansos...

(Risas)

Nº 6: Eu o que coñezo que entraba coa botella de viño a traballar, se estaba fóra tomando un café el estaba tomando unha copa máis grande que esta (sinala á da mesa) e dúas de licor café.

Nº 1: Son casos excepcionais, un entre cen, pero..." (Grupo 1: empresas da automoción)

- O cannabis é outra das principais drogas aludidas polos/as traballadores/as da construción naval e das fábricas de automoción, nas súas variantes de porros de haxix e marihuana. Moi presentes nos estaleiros, dada a tolerancia existente co hábito tabáquico nos espazos ao aire libre, abundan as referencias ao seu consumo, mesmo no interior dos barcos.

"Nº 6: Si, na miña empresa consúmense porros, sobre todo porros. É bastante normal, bastante xente. (A nº 7 asente)

Preceptora: E consumen a diario ou cres que é un consumo de fin de semana?

Nº 6: O que coñezo eu a diario." (Grupo 1: empresas da automoción)

"Nº 5: Eu non sei, igual son o máis vello de todos os que estamos aquí e pois igual vivín máis cousas, podo dicir que dentro do estaleiro que si hai problema de... eu non che vou a dicir que haxa drogadictos, vaia, xente enganchada, pero si. Eu estou fóra dos barcos, pero eu dos últimos barcos que se fixeron na empresa "X" eu recordo baixar a un tanque e o cheiro a porro era tremendo, co agravante de que estamos falando de baixar a uns barcos que eran sobre vinte e pico metros de altura e había alí uns rapaciños que eran..., vaia, era igual, neste caso era xente de limpeza e estaban subindo cousas a través dunha escaleira paréceme cunhas cordas e uns caldeiros, eu dígoche que estaban colocados, iso é unha experiencia que eu tiven. Logo dentro do que é o grupo de xente que nos coñecemos, pois si hai unha xente que si que sabemos que vaia, que está algo enganchada e polo tanto ese problema haino no estaleiro, eu non o vou negar que o hai, como hai outros problemas de alcoholismo dentro do estaleiro, que para min é tan grave como o tema de... o que pode ser o das drogas, non?" (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

No seguinte extracto da conversa, compróbase, ademais, como un dos/as participantes reconece ser consumidor habitual desta substancia:

"Nº 2: Eu non o sei, eu só lle digo de entrar nun tanque e dicir: "coño..."

Nº 8: Xa.

Nº 2: Entrás nun tanque e queda o cheiro alí que non vexas.

Nº 8: ... Si queda o cheiro alí dáme igual, eu visto e non visto. Eu persoalmente fágoo." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- Porén, non se pode concluír que outro tipo de drogas como a cocaína e a heroína estean especialmente estendidas neste sector. Así, por exemplo, os/as traballadores/as do grupo das auxiliares do naval non teñen constancia de adiccións ás mesmas, en contraste, polo tanto, coa información facilitada por un dos participantes no grupo das empresas emblemáticas, tal e como poñen de manifesto os seguintes extractos:

“Preceptora: Porque coca, marihuana, marihuana non, perdón, Heroína, drogas así máis duras?”

Din que non.

Nº 4: Eu despois de moitos anos nunca o vin.” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

“Nº 2: (...) E hoxe en día eu asegúrovos que moitas raias aquí, hai moitas raias dentro da empresa, moitas, máis das que pensades, tampouco é que estean esnifando todo o día, que porretes tamén hai dentro da empresa, alcohol menos.” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

No grupo da automoción tamén poden atoparse algunhas referencias, concretamente relativas ao consumo de cocaína por parte de mandos e directivos; non semella, porén, que estas adiccións sexan frecuentes entre o resto de traballadores/as do sector.

“Nº 4: Sobre todo porros, é o máis común.

Nº 7: E altos mandos que se meten coca tamén.

Preceptora: Altos mandos que se meten coca?

Nº 7:... E que veñen bastante...

Preceptora: E isto nóvalo por aparencia externa ou é rumoroloxía?

Nº 7: Non, non, nótese ben. Nótaselles ben porque queren falar contigo

e xa non falan... xesticulan pero non falan. E iso non é alcohol, nin son porros..." (Grupo 1: empresas da automoción)

- Por último, chama a atención que en dous dos grupos realizados se menciona o café como "droga", o que ten que ver con que se trata dunha substancia que consumida en exceso xera adicción. Pola contra, ningún dos grupos realizados contén referencias ao fármacos.

"Nº 2: Quizais con menos reproche social e a máis tal, e logo hai outra que está media enmascarada que é o café. Somos bebedores compulsivos do café, eu non sei si é por cuestión [?] ou si é por unha cuestión como dixo o outro de uso social." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Noutra orde de cousas, e en canto á incidencia dos consumos descritos, os discursos analizados conteñen comentarios ambiguos que dificultan que se poidan extraer firmes conclusións sobre a magnitude do fenómeno investigado. Hai que indicar, por exemplo, que no grupo conformado por traballadores/as da automoción, a descrición inicial que realizan das substancias consumidas fan pensar nun uso significativo dalgunhas das drogas que se veñen de describir, como o tabaco, alcohol e o cannabis, e, no entanto, a medida que avanza a dinámica grupal, os participantes insisten na percepción dun consumo minoritario.

"Nº 2: Eu no meu posto de traballo non, na miña empresa polo menos non se ve, entón nada.

Nº 3: Eu non vin un caso deses...

Nº 4: Pois eu si vin borracheiras en fábricas moi grandes e non pasa absolutamente nada.

Nº 7: Eu xa che dixen que o que houbo, botárono.
(...)

Nº 2: Se é como medida de prevención, ou con que o dixesen... Eu falo pola miña empresa e na miña empresa eu non vexo ningún tipo de problemas nin de alcohol nin de drogas nin de porros nin de nada, eu no posto de traballo nunca vin... ao mellor algunha

persoa rara que a ves despois de comer pero que chega ao seus estado normal.

(...)

Nº 4: Que dependencias si, pero non moi graves. Os que eu coñezo o que son dependencias de drogas brandas, ou de drogas duras de maneira puntual. Depende, consumo hai xeneralizado de moitos sitios e de moitas cousas e dependencia hai de drogas brandas, e de drogas duras, moi pouca e moi puntual.” (Grupo 1: empresas da automoción)

Segundo as opinións manifestadas polos/as traballadores/as de empresas auxiliares do naval, resulta difícil facer un balance da incidencia do fenómeno en termos numéricos, malia confirmar o contacto diario con compañeiros/as consumidores/as no seu ámbito de traballo máis inmediato.

“Nº 6: Se queres un número eu pódocho dicir, el pódeche dicir outro diferente, é que realmente non imos a telo, iso non se pode precisar.

Nº 4: Unha porcentaxe é complicado.

Nº 6: Igual che digo dez e equivócome, igual che digo trinta e tamén, e que tampouco sabería que dicirche..

Preceptora: Imos ver: unha cousa aproximada. Se ti traballas nun grupo todos os días de dez persoas, desas dez persoas son tres, son oito, son...?

Nº 6: Moi baixo.

Nº 8: Imos traballar, tampouco imos fixarnos no próximo, podémolo sacar de nós mesmos e non dos compañeiros, eu non sei como van, nin da vida que fan nin que teñen.

Preceptora : Hai síntomas que se detectan, que se ve, non?

Nº 3: Despois de once horas alí metidos.

Nº 6: Unha porcentaxe na miña zona de traballo é inferior a un 10%.

Nº 3: Tamén.

Nº 4: Si, na miña tamén.

Nº 6: "Moi pouco." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Desde as grandes empresas do naval, os comentarios recadados revelan que os problemas de alcoholismo foron significativos en épocas pasadas, véndose reducido o seu consumo nos últimos anos. En paralelo, a presenza de cannabis nos estaleiros semella ser cada vez máis significativa, aínda que tampouco se poidan extraer conclusións sobre a súa magnitude.

"Nº 6: Creo recordar que hai uns anos, tristemente, e non sei como chegou iso... Un médico da factoría que ía facer un estudo, por riba con datos privados da xente que traballaba na empresa "X", dixo que ía facer un estudo, tipo como vós, pero vaia, iso fixoo un pouco persoal, aproveitándose dunha información que tiña, porque era o médico da enfermería do estaleiro. Entón fixo un estudo...

(...)

E tristemente é que o fixo público onde nos tachaban -imos globalizar, eh... como de "borrachos", é dicir, os traballadores da empresa "X", que éramos borrachos. O estudo que fixo o médico en certo momento era o 100% correcto e iso é grave, porque mesmo, dicir que un estaleiro somos borrachos todos, non, oe que hai algunha xente que bebe alcohol, que hai xente que se droga, si, pero imos ver, hai que pensar no número de xente, canta xente que traballa na empresa "Z": cinco mil homes, na empresa "X": catro mil e pico, ou sexa, estamos falando dun porcentaxe de xente onde si hai unha minoría, non imos falar tampouco con xente desa, eu creo que tres mil cincocentos eran borrachos ou drogadicotos, soamente cincocentos... imos ver, é que tamén un pouco estamos...! vede a noticia.

(...)

Nº 5: Non é tanto como dixo o médico, pero tampouco...

Nº 6: Pero tampouco podemos dicir que non hai nada, haber haino.

(...)

Eu creo que ao mellor na empresa "Z" hai máis xente que se fuma uns porretes do que hai de alcohol." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

En síntese, a realización dos grupos de discusión permitiu comprobar o uso habitual de certas drogas no medio laboral: á marxe do tabaco, que aínda que deba ser tido en conta desde a óptica da accidentalidade laboral polo seu eventual consumo en lugares de risco, non ten efectos sobre as capacidades do/a traballador/a, maior relevancia ten que nos tres grupos realizados se recoñeza con naturalidade o consumo diario de alcohol e cannabis por un sector do cadro de persoal das empresas, proporción que, evidentemente non é maioritaria, pero que tampouco pode ser cualificada como anecdótica.

4.2.2 *Perfis dos/as traballadores/as con problemas de adicción*

Igual que no anterior capítulo dedicado á análise das entrevistas en profundidade a observadores privilexiados/as, ofrécese agora a caracterización dos/as consumidores/as das substancias máis presentes nos ámbitos laborais estudados.

Xa que logo, deixando a un lado o tabaquismo e circunscibíndose ao alcohol e ao cannabis, os principais trazos dos/as consumidores/as, mencionados ao longo das sesións grupais veñen coincidir notabelmente coas descrições obtidas a través das outras fontes de información, entrevistas a observadores/as cualificados/as e, como se verá, a traballadores/as e delegados/as sindicais.

- Sen que se aprecie un discurso diferenciado por sectores de actividade, a inxesta de alcohol corresponde principalmente ao perfil dun traballador de idade media-alta. Trataríase dun empregado varón que consome a cotío bebidas alcohólicas de distinta gradación e en cantidades variábeis. Neste sentido, os costumes sociais e a tolerancia existente perante o seu consumo, fai que este teña lugar a diario, sobre todo acompañando ás comidas, aínda que con carácter máis minoritario poidan referirse consumos claramente abusivos e casos de alcoholismo asociados a un perfil de máis idade.
- Pero a produción grupal non é só converxente coa caracterización extraída das outras fontes de información nesta descrición básica. O consumo de alcohol ten tamén lugar noutros segmentos de idade, é dicir, entre traballadores/as máis novos/as. Este perfil, non obstante, volve asociarse principalmente a un consumo circunscrito á fin de semana e

vinculado ao ocio e a diversión, pero con potenciais efectos de risco se se teñen en conta as secuelas dunha alta inxesta de alcohol considerábel sobre o organismo aínda pasado un día.

“Preceptora: E en canto ao perfil desta xente? Por exemplo, do alcohol que é, xente maior, de corenta para arriba...?”

(Falan todos á vez)

Nº 1. Si, practicamente é todo xente maior.

Nº 4: De maneira continua xente maior, de maneira esporádica, pode ser calquera, pero destes que son bebedores, maioritariamente os que consumen alcohol a diario adoitan ser de corenta para arriba. Os mozos son os que chegan de borracheira, algún día puntual...

(Falan á vez)

Preceptora: E homes ou mulleres tamén?

Todos: Homes.

Nº ? : Alcohol homes.” (Grupo 1: empresas da automoción)

“Preceptora: Digamos que neste momento é máis residual o consumo de alcohol, porque está en descenso o perfil dos que beben: xa é xente de maior idade ou a xente nova tamén bebe?”

Nº 2: Dentro do persoal fixo.

Nº 5: De iso pódennos falar eles, porque o persoal máis novo que hai na empresa “X” é de cincuenta anos.

Nº 2: Dese tipo de xente con contratos fixos haiche moi pouca xente. Moi pouquiña xente nova, hai xente si na industria auxiliar, pero vaia os contactos que tes non son mesmo, aínda que falamos todos, pero eu polo menos desde logo non os dou tanteado como

os da propia empresa, iso non se torna. Eu creo que a mocidade de agora, é dicir, eu polo que vexo teñen un problema de resaca o luns, non pero nada máis.

Nº 7: Fin de semana.” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Non obstante, tamén se constataron discrepancias a nivel interno no grupo de traballadores/as de empresas auxiliares do naval, xa que para algúns/has participantes consomen alcohol traballadores/as de todas as idades, tal e como pode comprobarse a continuación:

“Preceptora: O alcohol, que antes non o preguntei. Que tramos de idade vedes no consumo de alcohol, e xente máis maior os que fuma haxix, señores máis maiores ou non?

Falan á vez.

Afirman que igual.

Nº 6: Si, desde 16 ata o de 65, nese mundo non se distinguen idades.

Nº 2: Pois eu noto máis a xente maior, nótaselle máis a xente maior que os mozos.

Nº 3: Nótaselle máis porque toman un vaso ou dous e xa se lle nota máis.

Nº 2: Si.

Nº 3: Si, porque o consumo... É como todo, levas toda a vida bebendo e outros non, é como medio alcohólico, igual. Si todos os días bebes, todos os días chega un momento que bebes unha copa e estás como medio borracho.” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Por outro lado, os discursos recollidos apuntan tamén á inexistencia dun perfil determinado desde o punto de vista da cualificación profesional, tal e como mostra o seguinte comentario:

“Preceptora: Vale, e despois, en canto as perfil laboral destes compañeiros digamos que son obreiros cualificados, non cualificados, son mandos?”

Nº 4: Exactamente igual que os que fuman, que os que non consumen ou beben alcohol, ou sexa algúns son cualificados, non cualificados.

Nº 3: Iso vai na cuestión da persoa.” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- Á hora de describir o/a consumidor habitual de porros no medio laboral, as opinións non son tan converxentes. Así, mentres que os/as que traballan na industria do automóbil o asocian a idades máis novas, desde o ámbito da construción naval semella non haber un perfil etario tan definido, se ben tampouco hai unanimidade ao respecto na perspectiva intragrupal.

“Nº 6: Non hai idade para iso.

Nº 4: Claro, non ten que ver a idade.

Nº 2: Pero sorpréndeme.

Preceptora: De haxix dis?

Nº 2: Si, vaia de haxix non sei, nunca se me deu por abriallo, pero...

Preceptora: Haxix ou marihuana, porros.

Nº 5: En xeral.

Nº 2: Iso sorpréndeme, vaia.

P: A ver dicías ti, o Nº 2, que ves que consumen haxix esa xente, a partir de que idade?

Nº 2: Máis de corenta.

P: Máis de corenta.

Nº 2: Non todos os días, eh.

Preceptora: Non todos os días.

Nº 2: Se fose todos os días ao mellor non me sobresaltaba tanto desta maneira. Tampouco o fan publicamente, iso tamén está claro.

Nº 8: Faise todos os días a todas as horas." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

De igual xeito, a variábel da categoría profesional non parece discriminar neste sentido, ou, como pode verse no extracto do discurso do grupo da automoción, non se aprecia un consenso ao respecto:

"Nº 2: (...) E logo vexo marxinalmente o tema do clásico porro de haxix, non?, é certo que o hai, é certo que non se estratifica, é dicir, están desde o nivel cero ata o nivel doce, haino.

Preceptora: No haxix?

Nº 2: Si.

Preceptora: Era unha pregunta que quería facer, tanto persoal cualificado como non cualificado?

Nº 2: Como non cualificado.

Preceptora: No tema do haxix.

Nº 2: É dicir, non ten unha estratificación." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

"Preceptora: Os porros supoño que será xente máis nova, ou non?

(Asenten)

Nº 1: Vinte-trinta.

Nº 3?: Trinta e algo...

Nº7: Trinta e algo.

Nº 4?:... corenta.

Nº ? : Vaia, ampliamos en quince.

Nº 4: Os porros ata os corenta e un espectro moi amplo de persoas, de tipo de persoas, calquera... Calquera tipo de persoa, non un determinado perfil, non é "esta xente fuma porros"; hoxe en día calquera, non podes dicir "non, este non fuma".

Nº 1: Na miña operarios basicamente, 90-95% operarios. Porros e alcohol." (Grupo 1: empresas da automoción)

4.2.3 Factores de influencia no consumo

No que respecta ás posibles causas que inflúen no consumo de substancias adictivas, os grupos de discusión realizados recollen numerosos comentarios que evidencian a influencia dos factores de risco de natureza laboral, dos que se fan eco moitos estudos sobre a materia, tal e como xa se comentou en anteriores capítulos.

- Así, desde o sector da construción naval enuméranse case todas as causas directamente relacionadas coas condicións de traballo que poden derivar en consumos abusivos ou auténticas dependencias. Neste sentido, o discurso máis rico e prolifero procede da dinámica grupal integrada polos/as traballadores/as eventuais das empresas auxiliares ou de contratas, no que se reconece a influencia de diversos factores, a saber:

- De maneira espontánea alúdese á insatisfacción no traballo derivada da presión laboral á que din estar sometidos no sector:

"Nº 2: Ás veces non é necesaria a droga, vaise ao alcohol, chupito e pouco máis. Despois de comer... trabállase con moita presión, creo que iso é un dos motivos que... (...) Se tes tan mala vida buscas escapatoria." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- Xa de maneira suxerida menciónanse outras causas determinantes desa insatisfacción: o exceso de horas de traballo, a dureza dos postos e os baixos salarios. O consumo de substancias xustifícase, pois, como forma de evasión:

“Preceptora: Agora imos falar do que apuntaba o N° 8 hai un momento de que... do tipo de traballo o levaba a consumir. Quero que faledes un pouco de que factores credes vós que inflúen no consumo de distintas substancias, tanto de alcohol como de haxix ou de cousas máis fortes, si credes que a influencia das condicións laborais, e outras...

N° 8: Claro, iso depende da personalidade de cada un...

N° 6: Exactamente.

N° 8: ...Ou se algún é máis forte e pode facerse cargo da súa actividade sen ten que recorrer a tomarse unha cervexa ou tomarte dúas ou fumar un porro. Igual alíviate, non sei, sénteste mellor e fas mellor a túa vida e aos demais e estar alí todo o puñetero día e logo chegar a casa e facerte cargo da túa casa, e logo o día seguinte volverte erguer, e aparte se cadra tes que quedar.

N° 3: Erguerte ás 5 da mañá...

N° 6: Todos os días.

N° 3: ... E chegar as oito e media ou nove da tarde.

N° 6: Podes empezar por ver o soldo da xente desde os máis baixos, da xente que traballa para ver o tipo de vida que levan, é así de simple e o posto de traballo que é, duro.

Preceptora: Duro?

N° 6: Duro e pouco pagado.

Preceptora: Duro polo tipo de traballo que facedes...

N° 6: A vida e difícil fóra e dentro.

Nº 3: Pola toxicidade.

Preceptora: ... Facedes moitas horas?

Nº 6: Claro.

Nº 5: Facemos unha media de doce horas ou así.

Nº 3: Once horas.

Preceptora: Facedes doce horas ao día?

Nº 6: Tes unha hora para comer, pero vaia.

Nº 8: Pero, claro estás aí.

(...)

Nº 2: Imaxinemos unha cousa, imaxinemos que esas medidas se utilizan por exemplo, para mellorar a calidade de traballo desta xente, para traballar as horas necesarias. Eu creo que esta xente traballa oito horas e pola tarde pode estar coa súa familia tranquilamente...

Nº 6: Si, si.

Nº 2: Eu non creo que ningún dixese: "pois vou botar un porrete, porque se non hoxe exploto".

Nº 6: Claro.

Nº 2: Ao mellor había que enfocalo a esas cousas e non a... imos traballar quince horas...

Nº 6: Vou tomar un licor café que me dá o sono e estou aquí co sobrete.

Nº 5: Tes momentos para gozar da túa vida privada." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- Pero ademais das características dos postos de traballo, nos que se exercen tarefas arreo ou de alto rendemento, tamén se alude ás condicións nas que se desenvolven desde a perspectiva do alto risco de sinistralidade que implica:

“Nº 2: Pero non só é duro senón que aparte traballas nunhas condicións pésimas, non só que o traballo sexa duro de por si, porque tes que traballar contra o ferro e contra as condicións e os sitios, hai xente que se pasa once horas nun metro cadrado e un burato que non sabe se vai saír.

Nº 3: Respirando.

Nº 2: De feito digo eu, esta xente sabe perfectamente que se entra e pasa algo sabe que non vai saír, entran a sacar os cachos, non saen. Penso nos pintores que entran nos tanques a pintar e digo eu...uuf!, eu non sería capaz de pintar.

Nº 6: Ou co sopraete rebenta unha manguera e planta o lume e como vas para fóra? quedas dentro. Estas co sopraete aí dentro cortando e de súpeto rebenta a manguera, porque pode rebentar en calquera momento e planta lume.

Nº 6: Si, e cando as condicións son duras hai máis consumo de alcohol, haxix.

Nº 8: E cantas máis horas fagas.” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- Déixase constancia, polo tanto, de que as condicións nas que se desenvolven moitos destes traballos son manifestamente mellorábeis desde o punto de vista da seguridade dos/as traballadores/as, tal e como máis adiante se sinala:

“Nº 2: A pregunta non é se está en condición de traballar, se o lugar onde traballa a persoa está en condicións de recibir unha persoa con... É o que había que preguntarse. Moitas veces preguntámonos se a persoa está en condicións, digo eu: “o que non está en condicións é o lugar”,

iso o primeiro. Se a persoa vén con porros ou non iso había que analízalo aparte, pero o que non está en condicións é o lugar e gustárame que o puideses ver, e sentir o que unha persoa sinte estando aí abaixo. Eu entro alí ao mellor dez minutos ou un cuarto de hora ou como moito media hora, pero esta xente pásase once horas metidas nos buracos.”
(Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Tamén desde as empresas emblemáticas da construción naval se recoñece a influencia do factor laboral como posíbel desencadeante do consumo de drogas. Se ben nun principio algúns/has participantes non cren que as condicións de traballo poidan xerar unha maior predisposición ás adicións, a medida que avanza a dinámica de grupo van xurdindo alusións ao peso da situación laboral.

A seguinte secuencia de intervencións mostra como nun principio se pensa unicamente na influencia de factores externos ao traballo; por exemplo, sinalase que a inxesta de alcohol tería unha orixe eminentemente social, aínda que as condicións de traballo poderían acentuar os consumos abusivos:

“Preceptora: En canto as causas ou factores que cren que levan a xente a consumir?, de todos os consumos que esteamos falando, tanto do alcohol, como dos porros. O alcohol polo que dixeron si, que en certo modo é un costume...”

Nº 3: Social.

Preceptora: Social ou a droga aceptada, pois como o tabaco a cafeína, eh... cren que hai outros factores, cren que hai outros factores, no caso de drogas máis duras que pode levar a xente a consumir?

Nº 5: Vaia, xa o dicía o compañeiro, xa non é un problema laboral, é un problema social, un problema de...

Preceptora: Social.

Nº 5: Claro.

Nº 2: Eu xa non o meto no tema laboral, pode ser, pero penso que ningún, ningún busque un escape nas drogas por culpa da presión labo-

ral, ou sexa que... imos para un entre tres mil, eu non me explico que ante unha presión laboral, ou sexa que estamos en un... son externos.

Nº 7: Vaia, pero iso acentuaríao, pero eu creo que non empeza polo tema laboral, acentuaríao máis, pero...

Nº 2: Eu sigo dicindo, somos as mesmas persoas que estamos fóra [?] que imos facer, ao mellor esa mesma persoa leva..., como digo eu vamos co kit enteiro." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Porén, unha vez se debate esta cuestión, acaba por imputarse unha influencia determinante a algunhas dimensións laborais, como son a dureza de determinados traballos ou a sobrecarga horaria, tal e como pode comprobarse nos seguintes comentarios:

"Nº 1: Vaia eu..., pola experiencia que teño, teño dúbidas. Xeralmente en certos traballos, nestes traballos que castigan máis, estes gremios ata agora vin que é onde se consumía máis.

Nº 3: Alcohol polo menos.

Nº 1: Nalgún caso heroína ou cocaína, é onde vexo eu que se ve que en todos os gremios que ao mellor teñen moita carga de horas.

Nº 4: Ao mellor pode ser o perfil desa xente que fai este tipo de traballos, que tamén é máis propenso a caer.

Nº 1: Si, pode ser, é xente menos cualificada e ao mellor con menos...

Preceptora: Ou sexa podía haber, digamos, unha influencia, se non orixinar, unha influencia do sector laboral ou das condicións laborais?

Nº 3: Si, quizais si, eu lémbrome de ter pasado, agora non sei canto hai, xente que tiña traballos concretos de moitas horas, falando mal e pronto, todo isto, bebían alcohol, pero sobre todo alcohol forte, tipo coñac, para sacar o sabor ese, polas cargas de traballo, unha anécdota se pode contar. É verdade que estiven en depósitos moitos anos, aínda que son

electricista e xunto aos mecánicos de abordo cando viñan os barcos a reparar viñan cos días contados, quince días e había que darlle tanto eles como nós horas, horas e horas, a xente tiña a bota de viño e tal, desmontando os motores, porque... deixaban beber a propia xefatura.(...) Para engraxar, unha para aguantar o ritmo aquel, eh. Eran horas e horas debaixo de..., traballos manuais, pero moi forzados, con machos que pesaban ata vinte quilos, subindo diferenciais que son aparellos... de botar, de botar quince días así, logo non, eh, despois paraban e tal..." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Doutra banda, cómpre subliñar que tamén desde este grupo de traballadores/as se recoñecen as duras condicións laborais que afectan aos/ás compañeiros/as das empresas auxiliares: a inestabilidade laboral, o exceso de horas e as baixas retribucións:

"Nº 6: Psicologicamente tamén pasa factura. Traballan dez horas e páganlle unha miseria, outros non as cobran ou non sei que... é que pode ser un cómputo de tantas cousas, non sei tampouco realmente que..."

Nº 7: Algúns empresarios deles que abusan bastante, eh, abusan bastante de que os teñen collidos por aquí, porque saben que teñen fin de obra, que fin de obra o fan cando queren, porque moitos ao mellor están por contratos de tres meses, pero os que están por fin de obra pódeno facer mañá, porque xustifican que se lle acabou a obra a eles, entón os teñen trincados, eh. Ás veces métenos onde non debían metelos, e ao mellor polo medo a represalias, non van a Seguridade a denunciálo e van e achantan e ao mellor métense nun sitio que..." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

- Porén, o discurso procedente do ramo da automoción non atribúe aos factores de tipo laboral un peso significativo na orixe das adicións. Así, a opinión maioritaria reduce a causas alleas ao traballo a xeración de dependencias; trátase de referencias moi xenéricas centradas na personalidade do individuo. Só un dos/as participantes cre determinante o factor laboral, pois xa de maneira espontánea alude a unha serie de condicionantes característicos dos traballos en cadea propios do sector: o desenvolvemento de tarefas rutineiras e monótonas.

“Nº 1: Pois sobre todo que son traballos pouco... traballos moi repetitivos, “cansinos”; entón a xente busca a forma de que a xornada laboral se lle pase mellor.

(...)

Eu creo que si. Eu creo que a xornada laboral creo que si... xente que ao mellor leva X anos facendo o mesmo, pois que acaba caendo na adicción. Alcohólicos ou...

Preceptora: Moi ben, estades de acordo? Credes que hai unha influencia do factor laboral? Do sector no que traballades?

Nº 3 e Nº 4: Non.

(Falan á vez)

Nº 2: Unha vez que creas a adicción imaxino que ten que ser o mesmo.

(Falan á vez)

Nº 5?: Eu creo que se levas o vicio, lévalo igual a unha liña de montaxe que a un estaleiro, que a un...

Nº2?: Está claro que unha vez que empezas se é adictivo evidentemente vas continualo na túa casa, ou na rúa, ou nun bar, ou en calquera momento que teñas libre e que queiras desinhibirte, imaxino que o mínimo problema que teñas imaxino que che debe de afectar, problemas persoais, cortes de tráfico!...” (Grupo 1: empresas da automoción)

Non obstante, se as xornadas prolongadas e os traballos arreo caracterizan boa parte da actividade que se desenvolve na construción naval, un dos factores de risco propios do sector da automoción, as quendas cambiantes, centra unha parte do debate dos/as participantes. O consenso é manifesto neste punto á hora de apuntar ás repercusións que eses horarios laborais cambiantes teñen na vida dos/as traballadores/as e, polo tanto, sobre a súa saúde. Así, aínda que non hai un recoñecemento explícito deste factor como influente nas drogodependencias, si se lle atribúe unha clara influencia na alteración das condicións de vida:

Nº 2: Eu traballei moitos anos de noite e cambiei á quenda de día e sinceramente, o carácter é completamente diferente. Eu cando estaba de noite, alteras completamente o corpo, as comidas, o sono, o teu carácter... entón pode abocarte a outro tipo de problemas, ao mellor... poden afectarche máis os problemas externos, de casa, da familia, laborais... Eu persoalmente unha vez que cambiei para a quenda de día vivín moitísimo máis tranquilo; vives o día a día, érgueste coa xente e déitaste como todo o mundo, o que sería a normalidade.

Nº 7: Eu creo que si, que as quendas alteran moito. Na empresa na que estou eu, cambiamos cada semana de quenda e iso si que te afecta moito, para todo: sono, comidas, e claro, haberá xente á que lle afecta máis que a outra.

Nº 2: Si, si, hai xente que o pode sobrelevar pero hai épocas que... o levas fatal. Eu creo que quen non é capaz de levalo acaba mal; si te teñen aí obrigado nesa quenda porque non podes saír dela... aparte, tal e como está o traballo, dependes dese traballo e non podes cambiar a outra cousa e si que che empeza a agobiar, empzas a pensar que non tes outra saída, que non tes outro traballo, que tes que aturar aí obrigado... non podes cambiar de quenda, pides o cambio e non che deixan cambiar... Entón iso seguramente...

Nº 6: Eu estiven oito anos na quenda de noite e agora estou de día e gañas calidade de vida... un 100% non, pero un 70% gáñalo. (O nº 2 asente)

Nº 7: Eu levo dezanove anos a tres quendas, cada semana...

Nº 3: Pero hai xente que opina que é mellor estar nunha quenda soa pola noite, que non estar nas tres quendas.

Nº 7: Si, si, estou de acordo contigo. Habitúas o corpo polo menos a un mesmo ritmo.

Nº 4: Por iso digo, a política, polo menos que eu coñeza, é máis recente nalgunhas fábricas de facer esa rotación." (Grupo 1: empresas da automoción)

4.2.4 Efectos do uso das drogas sobre os riscos laborais e a sinistralidade

Ademais dunha abordaxe explícita, no desenvolvemento das dinámicas grupais e a medida que se discutían as distintas cuestións indagadas, xurdían comentarios e reflexións por parte dos/as participantes relacionados cos riscos laborais e a sinistralidade. O seguinte epígrafe céntrase, pois, no discurso sobre riscos asociados á accidentalidade desde a óptica da eventual influencia do consumo de substancias adictivas. Outros aspectos, pois, relacionados coas medidas de prevención postas en marcha desde as empresas, serán obxecto de análise nun seguinte apartado.

A lectura conxunta da produción grupal revela, en termos xerais, unha preocupación dos/as traballadores/as polos aspectos asociados á seguridade no traballo, se ben esta preocupación non está necesariamente asociada ao consumo de drogas no traballo ou durante a xornada laboral.

- Desde o sector da automoción os comentarios sobre a sinistralidade laboral e a prevención de accidentes son máis sucintos que os que poden extraerse da produción grupal da construción naval, o que dá unha idea da menor preocupación polos riscos nesta industria, algo plausíbel se se ten en conta a perigosidade que, pola contra, caracteriza boa parte dos postos de traballo dos estaleiros.

Así, se ben se enumeran as ocupacións con maior risco de accidente nas factorías automobilísticas, non existe de maneira espontánea unha vinculación co consumo de substancias adictivas e a súa capacidade para alterar as facultades do/a traballador/a. Así, só cando se pregunta expresamente, se recoñece ese maior potencial de risco para eses/as postos concretos, asociados á manipulación de determinada maquinaria.

A seguinte secuencia de intervencións recolle a parte da dinámica grupal na que se aborda de maneira explícita este tema:

“Nº 2: Home, perigosos si, pero a maioría teñen sistemas de seguridade que practicamente che bloquean o acceso a calquera punto, a non ser que ti o manipules... practicamente no meu posto de traballo está todo... hai xente encargada mesmo de comprobar que sempre están todas as medidas de seguridade activadas e que está todo fun-

cionando correctamente; hai auditorías diarias e hai unha folla na que tes que anotar que todo funciona, todos os sistemas de seguridade que... se hai unha apertura indebida a máquina pararía... calquera ancoraxe de emerxencia. Hai evidentemente postos de perigo, máquinas que implican perigo hai, pero adoitan ter medidas de protección.

Preceptora: E esta xente que coñeces con problemas de consumo, ou que abusa do alcohol ou que fuma diariamente porros... esta xente traballa en postos de perigosidade, en postos como os vossos? Cedes que pode haber con máis facilidade un accidente, que a estes señores e señoras lles pode ocorrer un accidente máis facilmente polo consumo de substancias ou non vedes esa relación?

Nº 4: Home, si, se traballa de carrista e vai "mamado" máis risco haberá, claro. (Risas)

Nº 1: Se está a manipular unha máquina de 3.500 quilos ou a manipular...

Nº 7: Ou a cambiar un molde e que non enganche ben...

Nº 4: Hai operacións que si que son perigosas, pero por norma xeral os postos... son traballos moi rutineiros que podes facelos cos ollos pechados. Podías estar durmindo e estar no posto de traballo... (risas)

Nº 1: Eu sobre todo vexo o dos carristas, son os que máis... (falan á vez) porque manipulan unha máquina que poden atropelar a alguén nun corredor, eses si que...

Nº 5: Claro, é que se fallas nunha cadea de montaxe fallas, pero se vas cunha carretilla podes levar a alguén por diante." (Grupo 1: empresas da automoción)

- Pola contra, desde o ramo da construción naval, a sinistralidade laboral e o cumprimento das medidas de seguridade teñen unha relevancia moito maior nos discursos:
 - No grupo de discusión integrado por traballadores/as de empresas auxiliares o tema da seguridade impregna a práctica totalidade do discurso.

A este respecto recolléronse múltiples comentarios que poñen de manifesto que a seguridade nos estaleiros é aínda un ámbito que precisa de moitas melloras, malia os avances producidos nos últimos anos.

“Nº 5: Igual coa comparación de outros anos mellorou.

Nº 6: É o que ía dicir eu.

Nº 5: Tampouco... o número de accidentes descenderon e vaia, vese un pouco máis de control, quizais. Antes, eu coñecía a xente que nin uniforme tiña, ía a pedir unha funda nin lla daban.

(...)

Nº 6: Ou sexa, máis que mala, ten moito que mellorar.

Asenten varios.

Nº 2: Máis que mala.

Nº 7: Mala non se pode considerar.

Nº 6: Ultimamente contrólase moito máis que hai uns anos.

Nº 2: É moito máis variable, depende das presas.” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Porén, e de xeito máis evidente que no grupo da automoción, a seguridade laboral e o risco de accidentes non se vincula ao consumo de alcohol e outras drogas como potenciadores do risco para as persoas, é dicir, mentres que as principais substancias nomeadas, o alcohol e os porros non sexan inxeridos en grandes cantidades, non existen maiores riscos desde o punto de vista dunha mingua das capacidades do/a traballador/a, e sempre pensando naqueles postos de traballo máis perigosos.

“Nº 8: Con isto que che digo que son consumidor (de porros), podes ir a todas as Mutuas de Vigo, levo moitos anos metido aí e nunca tiven un accidente laboral, pero tamén hai que saber como se anda por aí, esa xente, pois non sei...

Preceptora: Diso imos falar agora. Vos credes -ti cres que non (dixíxese ao N° 6)- ... hai postos máis perigosos uns que outros e que ter un consumo abusivo de substancias, non digo drogodependencia, que igual vos soa moi forte, pero ir todos os días a traballar baixo os efectos dunha substancia, sexa alcohol, ou sexan os porros. Credes que pode causar accidentes, tanto á persoa como ao resto dos compañeiros, que hai postos máis perigosos que outros?

N° 6: Volvemos ao mesmo, depende do posto do traballo, xeneralizado non.

N° 4: É moi difícil, porque hai postos de traballo moi definidos.

Preceptora: E que postos vedes vos perigosos por exemplo?

N° 6: Home, se estás manexando un guindastre dos grandes movendo un bloque, por exemplo non deberías, porque necesitas unha precisión que igual non terías." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Outros factores, como o cansazo provocado pola xa comentada sobrecarga horaria, atopárianse en directa relación coa accidentalidade no sector:

"Preceptora: Vós tedes constancia de que houbera algún accidente laboral causado polo consumo destas substancias, aínda que despois non se demostrase, porque estas cousas é difícil demostrar, que vos creades que...?"

N° 5: Eu considero que é máis polo cansazo que polas substancias (Asenten varios).

N° 4: Moitísimo máis.

N° 5: Eu considero máis que polo cansazo, o esgotamento que leva a persoa que polas substancias que consume, xa cho digo, a min pasoume porque trinta días traballando sen parar, sábados e domingos fixeno unha vez, non sei nin canto levo aí, e realmente

ese mes terminas rebentado. Sobes ao coche para ir a traballar e xa é como que... xa non colles outro camiño porque te perdes.

Nº 6: Non descansas.

Nº 5: Así podes ter un accidente laboral ou indo a traballar ou...

Nº 6: Non descansas.

Nº 6: Eu creo que os accidentes de traballo se producen máis á mañá ás primeiras horas que despois de comer, que a xente vén de beber unha copa de licor café ou de fumarse catro porros.

Preceptora: Iso paréceme moi interesante. Por que cres que se producen máis accidentes?

Nº 3: Porque a xente vén cansa." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- Desde o grupo de empresas principais da industria naval, e a diferenza dos anteriores, si existe unha preocupación polos riscos que para a seguridade dos/as traballadores/as entraña o consumo de alcohol e outras drogas. No entanto, cando se aborda directamente a cuestión da accidentalidade, os/as participantes describen un escenario de complicidade do conxunto do cadro das empresas para evitar esa posibilidade.

"Nº 5: É difícil, é difícil que teña un accidente unha persoa que a vexas borracha ou drogada, dígocho por unha razón, porque nós se vemos a alguén automaticamente vai para os vestiarios, sae do posto de traballo, o tema sería que tería que ir para a enfermería, por iso che dicia, si tomas esas decisións que supón, despedimento, entón vale máis que vaia para os vestiarios e punto, e alí está tranquiliño ata que se vaia, pero si que pode ocasionar calquera..., o que si che digo, ás veces, ás veces hai algunhas persoas que...

Nº 6: Pero o entorno, xa o que ti dis, o entorno procuras estar...

Nº 5: Procuras, se está en algún traballo ou algo..., xa procuras.

Falan á vez o Nº 5 e o 6.

Preceptora: Os compañeiros botan unha man?

Nº 2: Non os compañeiros, senón todo o sistema.

Nº 5: De todo o sistema." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

4.2.5 A actuación das empresas en materia de seguridade laboral e prevención das drogodependencias. Actitudes perante o uso e abuso de substancias

Polo que respecta á actuación das empresas en materia de prevención do uso e abuso de drogas no medio laboral, as dinámicas grupais volven converxer coa información extraída dos distintos tipos de entrevistas realizadas á hora de apuntar a unha escaseza de accións practicamente xeneralizada neste eido.

En primeiro lugar, e como tamén se indica noutras partes do informe, a prevención de riscos laborais xenericamente considerada que se leva a cabo tanto nas factorías da automoción como nos estaleiros, céntrase case en exclusiva en dúas dimensións: o cumprimento da normativa de seguridade nas instalacións e, de xeito máis concreto, na correcta utilización de elementos de seguridade.

"Preceptora: Ben. En todas as empresas teñen plans de Seguridade e Hixiene no traballo, entón as medidas de Prevención de riscos laborais nas vosas empresas en que están centradas fundamentalmente? En Seguridade propiamente dita? Que sabedes do voso Plan de Prevención de Riscos? Que tipo de actuacións fan con vós?

Nº 7: Pois o que acabas de dicir.

Preceptora: Seguridade.

Nº 7: Seguridade e Hixiene.

Nº 1: Seguridade e Hixiene... evitar accidentes... enfermidades laborais...

(Asenten varios)

Nº 4: Unha gama de traballo, cos perigos que implica a maquinaria, cos sistemas de seguridade, se son zapatos, pois se son... guantes, que tipo de guantes, que tipo de roupa... a maioría se ten algún tipo de produto tóxico... todo ten unha gama de seguridade na que che indica como funciona e ti tes que levar obrigadamente.

Nº 7: A forma que tes ao mellor á hora de coller un peso...

Nº 4: Unha prevención...

Nº ? : Que saibas un pouco como actuar en caso de que pase algo, non?

Preceptora: E en ningún caso, cando se explican as medidas que tedes que ter en conta, de seguridade básica... en ningún caso a relaciona coa posible alteración da saúde mental producida polo consumo? Nunca vos falaron ao fío das explicacións do consumo de alcohol ou doutras substancias?

(Responden negativamente)" (Grupo 1: empresas da automoción)

"(...) Cando entramos no tema de prevención: "utilice vostede o casco, as botas e non sei que máis" e resulta que hai outros casos moito máis delicados que eles non toman decisión, e en cambio se te collen sen casco e pódénche meter unha sanción e sen gafas igual, sen botas igual, e nese tipo de situacións (refírese aos casos de abuso de substancias) que non se queren mollar e obvian bastante e pasan bastante." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Nesta liña, confirmouse a participación dos/as traballadores/as en cursos de Prevención de Riscos Laborais, accións formativas que semellan centrarse nas dimensións aludidas e que no caso concreto do sector naval teñen carácter obrigatorio.

"Nº 6: Todos temos un curso de seguridade.

Nº 4: Aínda que sexa para entrar.

Nº 5: O de cincuenta mínimo.

(Varios din o de cincuenta horas).

Nº 4: Eu fixen o de vinte.” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

No entanto, algún/ha traballador/a de empresas principais confirmou a inclusión de contidos relacionados co uso de drogas nos cursos de prevención que realizaron:

“Nº 3: O que si che digo unha cousa se a Administración se molla e obriga un pouco as empresas, e se non certas empresas pequenas é moi difícil, porque prima sempre o valor económico e o que se lle vai sacar e o produto ao traballador, canto máis rendemento lle dá e punto. Está visto, agora aquí en tema de prevención todos pasamos cursos de prevención de cincuenta de trescentas horas e o que sexa, e obrigaron ás empresas auxiliares, que en principio daban a charlita de oito horas, que vaia, para algo vale, pero pouco máis dá, e porque a empresa lle mete caña, e aí chegou o problema que a moitos traballadores chegaron a sancionalos economicamente, pois por [?]”

Preceptora: Eses cursos de prevención abordan o tema de...?

Nº 3: Si, si.

Preceptora: ... Polo menos o consumo do tabaco...

Nº 3: Si, si, o tema do tabaco e do alcohol abordábano un pouco, unha parte polo menos si, hai unha parte que si polo menos polo que vin eu.

Preceptora: Os demais fixeron ese tipo de cursos?

Nº 6: Todos, o persoal de “S” pasou toda.

Nº 7: Sobre todo os mandos.” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Pero, á marxe destes aspectos, semella non existir unha liña de acción dirixida á prevención e eventual tratamento das drogodependencias, máis alá do des-

envolvemento de accións puntuais en momentos determinados, como as campañas antitabaco a través da distribución de folletos a raíz da aprobación da Lei 28/2005 de medidas fronte ao tabaquismo. Pero ademais, hai que subliñar que este tipo de campañas parten do departamento de Saúde Laboral, ou servizos médicos externos contratados por estas industrias; non son polo tanto, iniciativa dos departamentos de Riscos Laborais ou parte específica dos Plans de Prevencións de Riscos, ou cando menos así o manifestaron os/as participantes nos tres grupos realizados.

“Preceptora: E pasando xa ao tema das medidas de prevención e detección precoz do consumo de substancias adictivas, nas vosas empresas fixeron algunha vez campañas de prevención, algunha acción educativa, informativa, sobre o consumo de tóxicos?

Todos responden negativamente

Preceptora: Nunca? Nin folletos repartiron sobre alcohol ou tabaco?

Nº 7: Sí, de tabaco, só.

Preceptora: E supoño que cando saíu a lei?

Nº 7: Sí cando saíu a lei, cando había os folletos e todo.

Afirman varios

Nº 2. Si, podía haber algo do servizo médico, pero...

Nº 3: É máis de Saúde laboral, alcohol e tabaco non... pero por Saúde Laboral, non para evitar riscos no traballo.

Preceptora: Entón esa campaña que a facía, o departamento de Saúde Laboral?

O Nº 2 e o Nº 3 asenten” (Grupo 1: empresas da automoción)

“Nº 6: (...) O tema tabaco porque sae por lei...

Nº 7: Se non esquecete.

Nº 6: Se non sae por lei seguiríamos fumando, eu son fumador...

Nº 7: Era unha droga legal, ata agora.

Nº 6: ... Seguiría fumando, enténdesme? Igual que se comezou a erradicar un pouquiño o que é o alcohol, pero non por iso se deixa de consumir alcohol, non sei se ao mellor me explico.

P: Si, pero podería haber, nalgunhas empresas antes de que se aprobase a lei polo Goberno de España, había campañas para mellorar a saúde dos traballadores: campañas puntuais, vídeos, charlas, folletos.

Nº 6: Carteis.

Nº 2: Si, pero imos ver, para conseguir unha subvención e deixar todo bonito e tal, si, ou sexa medidas cando menos prácticas, non? Chamar a Asociación de Alcohólicos cando estaba "Fulano" e que deron unha charlas e tal, si." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Cando se trata de explicar esta carencia de actuacións, un argumento común ao discurso dos tres grupos -tamén identificado nas entrevistas realizadas a distintos/as informantes-, é o que fai fincapé na preocupación exclusiva das empresas polo cumprimento dos obxectivos de produción, restrinxindo polo tanto as actuacións preventivas ao cumprimento das medidas de seguridade básicas anteriormente aludidas, tal e como se comproba nas seguintes secuencias de diálogo de dous dos grupos:

"Preceptora: Si... A empresa coñece perfectamente estes consumos, sabe que a xente vai cunha copa de máis a traballar, que fuma porros, ou fan a vista gorda?

Nº 6: Si, para empezar a empresa ao que fuma catro porros, é mellor deixalo fumar catro porros porque é un tío traballador que fai ben o traballo e é moi responsable aínda que fume catro porros, o que non bebe nin fuma catro porros seguro que é un vago.

Nº 7: Vaia, non.

Nº 6: Ou si ou non. Claro, o que che quero dicir é que o consumo aínda que eles o saiban igual prefiren deixarcho para que fagas ben o teu traballo.

Nº 6: Claro que o saben, son moitas horas, moitos días.

Nº 5: Despois se dan un bo rendemento aínda que veña con dous litros de viño enriba...

Nº 6: O importante é sacar o traballo a diante.

Nº 8: Sacar o traballo a diante, a eles o que lle importa é a súa carteira...

Nº 6: O importante son os números.”²³

“Preceptora: A prevención de riscos céntrase na seguridade laboral, nas Epis, non?

Nº 3: No 99,9%, insisten que teñan o corredor limpo, que a persoa teña o casco, botas, aínda que non funciona, pero vaia, extintores todo iso e agora cada vez hai máis controis, máis tanques.

Nº 2: Cando menos, que ao mellor pode ser a túa pregunta, non se ve unha preocupación real, ou sexa non se transmite polos responsables de Prevención esa responsabilidade co mesmo nivel que sabemos todos, cada semana, cada mes.

Nº 3: Cada mes me dixeron.

Nº 2: Temos unha folliña que nos pon a cantidade de incumprimentos “equis” temos no traballo e logo cantos traballadores incumpriron esa norma e hai unha persoa encargada de darnos ese gráfico, non recordo se é cada vez ou por semana e aí hai cada dous catro meses mándache un correo, mándanche non sei que, un papel deste, eu aínda non o recibín.

²³ Tendo en conta o carácter máis controvertido desta e outras secuencias de intervencións, optouse por dar unha maior garantía de anonimato á información, obviando a identificación do grupo do que foron extraídos estes comentarios.

Nº 3: Eu tampouco.

Preceptora: E a explicación sería esta, non queren problemas, vaia en fin, mentres o traballo saía adiante.

Nº 6: A prevención está por debaixo da produción.(...) Prevalece a produción. Iso xa mesmo os cursos que tivemos de prevención, evidentemente demostrase que é así, a Prevención está por debaixo da produción, mentres a produción saía para diante, e o que dicía o compañeiro os requisitos se seguen cumprindo e tal o demais non importa.”

Pero ademais, como puido comprobarse, outro argumento compartido evidenciado nos tres grupos, é que as empresas son coñecedoras dos consumos de substancias que teñen lugar no centro de traballo ou durante a xornada laboral. Pero a inacción semella ser a estratexia máis habitual perante estes casos: responsables de persoal, mandos intermedios, a propia dirección, son coñecedores do uso e abuso de drogas no seu medio, pero só semellan actuar cando se trata de dependencias moi severas ou en situacións nas que se xeran conflitos ou accidentalidade. De novo, esta actitude volve xustificarse polo interese exclusivo que semellan ter as compañías no cumprimento de obxectivos.

“Nº 1: Xa son zonas que ao mellor teñen que facer unha produción, entón cumpren coa produción, non molestan, non alteran a rutina...”

Nº 4: Si, mentres que cumbran co seu traballo ninguén lles di nada. E ás veces, mesmo en casos de non cumprila, se lles tapa. Hai compañeiros que se tapan (asente o Nº 1 e outros).
(...)

Nº 6: Eu penso que se non hai un accidente provocado por esas historias...

Nº 7: É raro que se metan niso se non ven a cousa clara, un caso moi claro...

Nº 6: Non se meten...

Nº 1: Reincidente, algo chamativo...” (Grupo 1: empresas da automoción)

Outro asunto de interese abordado nas dinámicas grupais foi a posición das empresas do naval e a automoción perante os casos concretos de abuso de substancias. A este respecto, recolléronse comentarios de diversa indole que en ocasións narran, casos reais acontecidos.

En xeral, os casos de drogodependencia relatados -basicamente de alcoholismo- evidencian que en ambos os dous sectores de actividade a reacción das empresas non é inicialmente a opción máis drástica: o despedimento do/a traballador/a. Recadáronse, pois, comentarios que relatan distintas actuacións: desde o diálogo constante co/a afectado/a, a sanción de suspensión de varios días, ata a concesión de baixas temporais ou incapacidades laborais.

“Nº 3: Eu coñecín algún caso pero de xente que xa non está na empresa, de xente maior que se xubilou, do que falabades antes, pero eu creo que ese problema... polo menos na empresa na que estou eu case non hai problemas de alcohol; antes si, na xente maior, viñan coa rutina, é dicir, comían e bebían unha botella de viño e ían traballar e claro; eu coñecín un caso en que a esa persoa a chamaron varias veces de Dirección para tratar de solucionar o problema e esa persoa estivo moito tempo e tiveron que chamala varias veces, trataron de facilitarlle as cousas, tivo que irse para casa varios días por chegar en estado de embriaguez e tal e ao final xubilouse na empresa, non chegaron a despedilo, pero tivo moitos toques de atención, nun caso.” (Grupo 1: empresas da automoción)

“Nº 2: Hai nalgún caso que si, que a empresa se mollou polos motivos que fosen, que si que a asistente social si que actuou como asistente social, será un dos poucos casos que teño, pero si. Hai un caso de alcoholismo, pero vaia, desde poñerse de acordo co psicólogo á hora de presionarlle “que te imos despedir, que non te imos despedir”, á hora de castigalo, é dicir, o esforzo continuo de falar co psicólogo e coa asistente social, unhas pautas, un seguimento, non sei agora en que situación está, posiblemente na factoría, pero vaia, sigo vendo pola factoría, sinal que aínda (rise), si é certo que nalgún caso, eu non sei porque, pero si que...”
(...)

Nº 6: Intentan dar unha solución, porque claro, detrás desa persoa, dese traballador ou traballadora pode haber unha familia, entón ao mellor non é de cara a outra xente que non é o mesmo, ao mellor non é, eu creo que na empresa principal eu creo que ese tipo de problemas se intentase solucionar que saia o menos fastidiado, si se pode chegar a un acordo “vale, pois mira, colle unha incapacidade ou...” de forma que non despidan, porque saben que detrás hai unha familia, eu creo que se lle entenda en todo momento..., pero tanto se hai unha viúva por accidente, porque o home morreu ou ao revés, un fillo ou tal, buscarse maneiras para que salgan mellor parados, non mal parados...” (Grupo 1: empresas da automoción)

A solución máis drástica, o despedimento, semella ter lugar só naqueles casos nos que se producen graves alteracións do ambiente laboral -comportamentos agresivos, conflitividade-.

“Preceptora: Despedimentos non coñecen ningún?”

Nº 2: Si, houbo un camuflado.

Nº 3: De despido? Si, o mesmo do que estaba falando agora.

P: O motivo non foi o consumo?

Nº 3: Non...

Preceptora: Asociárono a comportamentos conflitivos...

Nº 3: Non, tamén tiña problemas psicolóxicos, bebía, tiña moitos máis problemas no entorno.

Nº 2: Non, o problema é que o home estaba enfermo.

Nº 3: Estaba, en realidade estaba enfermo.

Nº 2: Tan enfermo estaba que non se decatara que estaba enfermo e tiña..., vaía, era agresivo cos compañeiros, realmente era un elemento difícil de vivir con el, non. Entón, vale, chegou un momento que o

despediron, pero o despediron porque nin sequera o que lle daba a empresa era unha incapacidade por enfermo, el non quixo firmar, estaba tan enfermo que loxicamente non recoñecía a súa enfermidade, proba evidente de que estaba enfermo, ou sexa porque todo o mundo venche pedir a incapacidade.

Nº 3: E a el dábanlla.

Nº 2: A el dábanlla...

Nº 3: Non facía falta facerlle unha criba (rise).

Nº 2: ... Pero el negouse, era un home que estaba enfermo. Eu non sei se as drogas lle provocaron a enfermidade, ou a enfermidade..., eu non sei. Eu o que sei é que foi certo, que foi despedido e buscouse outras cousas por aí, é dicir para despedilo, e ao final, despedido está de feito, é o único que coñezo eu. Pero despediuse non por..., creou un problema, creou un clima o seu arredor que nin a Dirección nin tal..., porque é un tipo agresivo, entón claro, andar por alí, intentado atropelando a xente." (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

"Nº 7: Eu xa che dixen que o que houbo, botárono.

Preceptora: Ou sexa, que a sanción foi directamente o despedimento?

Nº 7: Porque se enfrontou, pelexouse a puñetazo limpo co xefe...

(Risas e falan á vez)

Nº 4: E probablemente botárono pola pelexa, non por ir borracho.

Nº 7: Claro, non por ir borracho.

Nº 4: É que o ir borracho unha vez non é motivo de despedimento, páreceme. Así que coidado coas cousas... Supón unha sanción, pero non o despedimento. A reiteración na borracheira si supón o despido.

(Falan á vez)

Nº 7: Si, o que pasa é que á terceira xa... houbo máis que a borracheira." (Grupo 1: empresas da automoción)

Pero ademais cómpre salientar a coincidencia de opinións no que atinxe á sanción do despedimento: tanto desde a automoción como desde a da construción naval apúntase espontaneamente á diferenza de trato ao/á traballador/a segundo se trate dun empregado/a con contrato indefinido ou cunha longa traectoria na empresa, ou dun traballador/as eventual e/ou pertencente á industria auxiliar. Mesmo nalgunhas compañías semella existir unha política de actuación claramente definida para actuar perante estes casos. Os seguintes comentarios son máis que ilustrativos ao respecto:

"Preceptora: E ningún de vós tedes constancia de ningún despido por parte de...?"

Nº 4: Se é un traballador do cadro de persoal da empresa non, se é un traballador que non é estable probablemente non se lle renove.

Nº 7: Claro.

Preceptora: Vedes esas diferenzas?

Nº 4: Si, unha persoa do cadro de persoal ten máis privilexios dalgunha maneira que outros que están a proba, ou en período de [?]

Nº 1: O trato é diferente.

Nº 3: É máis fácil, tamén.

Nº 4: Acábase o contrato non lle renovas e punto, tan doado como iso.

Nº 5: Depende da empresa, políticas propias en temas de prevención que quedan recollidas no convenio e todo, se consumen no traballo e o collen, se o sancionan... ou se consumen fóra e lle afecta ao traballo, sexa indefinido ou sexa eventual, na nosa empresa hai unha política propia.

Nº 4: Na miña non hai política.

Nº 5: Sempre que o traballador queira acudir a un centro e solucionar o problema non é motivo de despido nin nada..." (Grupo 1: empresas da automoción)

Preceptora: Cal sería a reacción da vosa empresa ou cal foi, se coñecedes algún caso?

Nº 5: Depende do tipo de empregado que sexa.

Nº 6: É a mellor resposta que vas ter.

Nº 5 :Se o empregado respondeu non sei... e lle deu non sei, igual setenta ou oitenta horas mensuais, porque iso aparte cobran, gañan como un empregado de setenta horas, a ese empregado se lle pasa a man polo ombro [?] (Falan á vez)

Nº 6: E se un día o ven mal, dinlle: "veña, vaite para casa, descansa e mañá o ves doutra maneira"

Preceptora: Non hai sanción?

Nº 2: Non. Tampouco hai axuda, e a axuda real é un centro de desintoxicación, se é que está tan mal, vaia." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

4.2.6 Valoración de estratexias preventivas e de control para a abordaxe das drogodependencias no medio laboral

Para finalizar esta análise cómpre comentar as opinións recollidas verbo doutros dous aspectos de interese que de maneira espontánea ou suxerida xurdiron ao longo das tres dinámicas grupais realizadas: trátase da opinión dos/as traballadores/as acerca da posta en marcha de distintas estratexias de actuación para a abordaxe das drogodependencias no medio laboral; dunha banda, acerca da eventual planificación de actuacións dirixidas á prevención do uso e abuso das drogas, doutra, sobre a posibilidade de implantar nas empresas mecanismos de control do consumo destas substancias.

- O primeiro, pois, que cómpre salientar, é que a realización dos grupos revelou un rexeitamento practicamente xeneralizado en ambos os dous subsectores respecto da eventual posta en marcha de medidas de control sobre os/as traballadores/as. Os argumentos esgrimidos son varios:
 - Dunha banda, e como se sinalou no epígrafe dedicado á valoración da incidencia do fenómeno, a magnitude ou extensión dos consumos que semella haber nalgunhas empresas non xustificaría a implantación deste tipo de medidas. Ao cabo, o que subxace baixo estas opinións é a percepción dun carácter represivo destas medidas sobre as condutas dos/as traballadores/as.

Nº 2: Se é como medida de prevención, ou con que o dixesen... Eu falo pola miña empresa e na miña empresa eu non vexo ningún tipo de problemas nin de alcohol nin de drogas nin de porros nin de nada, eu no posto de traballo nunca vin... ao mellor algunha persoa rara que a ves despois de comer pero que chega ao seu estado normal, entón non considero que haxa que facer iso. Non o concibo porque non o teño.

Nº 4: Hai que controlar a todo o mundo para o traballo puntual dunha persoa. Eu síntome ofendido se me controlan cando non me teñen que revisar.

Nº 2: Cada un é libre...

(Falan á vez)

Nº 7: Eu estou de acordo contigo.

Nº 4: Se te ven nun estado moi tal pois que te chamen, que te leven, pero ti pagas as consecuencias...(..) Unha persoa que controle como se comporta a xente, para iso imaxino que tes un responsable, non? que ve como te comportas e como estás traballando. Que te chame a atención, que che diga se está ben e tal. Esas cousas débense de notar, non creo que sexa moi complicado, pero tanto como para facer controis xa...

Nº?: Un pouquiño drástico." (Grupo 1: empresas da automoción)

- Por outro lado, se a finalidade última deste tipo de controis é a salvagarda da seguridade dos/as traballadores/as, volve argumentarse a importancia de considerar outros moitos aspectos relacionados coas condicións laborais dos/as traballadores/as, con consecuencias directas sobre a sinistralidade.

“Preceptora: Entón vós seríades partidarios de que se instalase medidas de control nos estaleiros?”

Nº 6: Non.

Nº 2: Ese diñeiro reinvestiríao, ese diñeiro que se ía gastar o reinvestiría noutras cousas máis importantes.

Nº 6: Esas medidas de control xeran máis problemas.

Nº 2: Imaxinemos unha cousa, imaxinemos que esas medidas se utilizan por exemplo, para mellorar a calidade de traballo desta xente, para traballar as horas necesarias. Eu creo que esta xente traballa oito horas e pola tarde pode estar coa súa familia tranquilamente...” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

- En terceiro lugar, translúcese ou confirmase o rexeitamento social ao que as medidas de control deberían facer fronte.

“Nº 6: (...) A mentalidade da xente, o ser humano ao estar habituado a un sistema e de golpe porrazo cámbianche ese sistema, eu penso mañá colócanos control de alcoholemia e de drogas na porta e xa che digo eu que hai batifondo.

Nº 5: Fixo, hai unha batalla campal.

Nº 6: Pero, porque automaticamente [?], ou sexa campal, é dicir: “estes tíos nos van fastidiar”, non van dicir: “é polo noso ben, non”, buscas o contrario e ten por seguro que habería batifondo: “o Comité que veña aquí que isto non é normal, que non sei que...” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

- Se estas foron as reflexións recadadas acerca das medidas de control, non pode dicirse que os posicionamentos perante a eventual posta en marcha de accións preventivas sexan tampouco, e polo xeral, moi receptivos.
 - De novo, recórrase á explicación da extensión dos consumos no ámbito laboral, pero ademais, volven coincidir as opinións expresadas nos distintos grupos á hora de argumentar que na nosa sociedade en xeral xa se dispón de información suficiente acerca dos efectos das drogas sobre a saúde.

“Nº 2: Todo o mundo nalgún momento (...) sabes o efecto que che pode provocar, non somos nenos; que informen está ben, pero a xente que traballa eu creo que xa ten que saber que ten que ser responsable no seu posto de traballo e cos compañeiros, evidentemente, e que lles podes provocar un accidente que engloba a máis que a ti só, se fose a ti só, pois menos mal.” (Grupo 1: empresas da automoción)

“Nº 6: Hoxe en día telo en todos os lados, non se necesita facer especificamente para os traballadores do metal, porque é para toda a poboación, non somos a única escoura da sociedade (Rinse) que fuma, bebe e se droga, non? Entón iso xa está para todo o mundo, pero non hai que xeneralizalo, ou sexa que non hai que centralo. Entón non necesitamos que nos estaleiros nos dean...” (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

Nesta orde de cousas, foron realmente escasas as suxestións, demandas, ou propostas recadadas para a abordaxe do uso e abuso de drogas no traballo. Cabe salientar, non obstante, as que de modo indirecto insisten na importancia da implicación das empresas na rehabilitación dos/as traballadores/as naqueles casos nos que a drogodependencia xa está instaurada.

“Nº 2: Non. Tampouco hai axuda, e a axuda real é un centro de desintoxicación, si é que está tan mal, vaia.

Nº 7: Tampouco fai falta.

Nº 6: Si, pero a axuda real para ir a un centro de...

Nº 7: Os mandos son iguais que nós.

Nº 6: ...Desintoxicación son os teus fillos, amigos e non o xefe, non, non para nada. Para ir a un centro de desintoxicación que te axuden os que te queren non os que lle interesan gañar diñeiro contigo.

Preceptora: A empresa podía facelo.

Nº 2: Sendo un bo empregado eu o tería feito, "eu a este tío teño que recuperalo".

Nº 5: Non dan un duro por ti, que van facer.

Nº 6: Claro, se non coidan a ninguén." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

"Nº 2: Vaia, pero hai que cambiar o chip, se hai un problema hai que solucionalo.

Nº 3: O problema hai que solucionalo, chamalo e hai que mandalo a onde hai que mandalo.

Nº 2: Hai que solucionar o problema e logo xa solucionaremos o aspecto laboral, disciplina. Digo na [concepción], eu mandaríao para Enfermería se soubese que a asistente social que temos, eh, se a asistente social que temos se vai preocupar del, vai intentar...

Preceptora: Derivar a terapia.

Nº 2: Pero como eu sei que o que se vai a facer, o que se lle vai é a amolar tres días."²⁴

Ademais, as mutuas poderían ter tamén un papel destacado nesta fase, tal e como se suxire no seguinte comentario:

²⁴ Para unha mellor garantía do anonimato, optouse de novo por non identificar este diálogo.

“Nº 2: De todas formas eu apostaría a que, xa que as mutuas non poden dar beneficios por lei, eh, que dedicaran parte dos seus beneficios, que investiran en medidas, é dicir... As mutuas por lei non poden dar beneficios, entón, eu digo é que comeceamos no campo laboral, como en calquera outro a buscar como dicía o outro as terapias necesarias, porque se nós temos... nós sempre dicimos: “os homes non teñen traballo, son...”, “non, non se alguén ten traballo, que se ten un traballo máis ou menos...”, “ todo no principal sempre, é dicir que é mellor que un gabinete interdisciplinar como tal ten traballo, que ademais ten uns compañeiros que se van axudar en todo momento e ni se van cebar nel, ten unha xefatura que tamén é proclive, vale, pois fará falta médicos o resto de médicos e técnicos para liquidalo, eu nunca crin nas medidas de control...” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

Xa por último, os sindicatos deberían tamén revisar as súas eventuais directrices ou estratexias de acción para a abordaxe das drogodependencias. Os tres grupos recollen ao respecto valoracións pexorativas, que fan pensar na inexistencia dunha liña de acción clara e definida neste eido por parte das distintas organizacións sindicais.

“Nº 2: “Que accidente pasou?”, “ningún”, “como que ningún”, “ ah non, un borracho que caeu ao mar” e iso estou falando desde a parte social, eh, xa non estou falando de tal. Claro, a partir de aí como di outro, porque te cabreas, porque chamas a non sei quen, porque iso hai que miralo (...) A contestación da parte social foi: “ ah non, foi un borracho que caeu ao mar” un que caeu ao mar como se fose un gato, “chamaremos a protectora de animais e que o leven”. (...) Falta de sensibilidade ás veces cos accidentes, con non sei que con non sei canto..., hai moitos casos que van por alí, cando menos nas medidas sancionadoras sei que si, o que pasa é que en vez de levalo como algo tal, lévase como cada un o seu, como cada sindicato leva cada un os seus.” (Grupo 3: empresas principais da construción naval)

“Nº 6: Non te creas que esa xente se toma moi en serio o de ser representante, porque a veces non sabes nin quen é...”

Nº 3: Non.

Nº 6: ... Agora resulta que levan un casco laranxa, non.

Nº 7: Vémoslos de vez en cando." (Grupo 2: empresas auxiliares da construción naval)

4.3 Entrevistas en profundidade a delegados/as sindicais e obreiros/as

Como se indicou no capítulo dedicado á metodoloxía desenvolvida para a realización do estudo, efectuáronse un total de dezanove entrevistas a traballadores/as das industrias estudadas: obreiros/as e delegados/as sindicais. Antes de pasar ao comentario dos principais resultados cómpre advertir da distribución interna das entrevistas segundo sectores, en concreto do peso máis significado das historias procedentes de traballadores/as da construción naval -cinco delegados/as e nove operarios/as-, fronte a un total de cinco provenientes do sector da automoción -dous representantes sindicais e tres obreiros/as-²⁵.

Analizada a información procedente desta serie de entrevistas a xeito de relato ou testemuño, expóñense a continuación as principais evidencias extraídas, atendendo aos distintos temas de interese considerados.

4.3.1 O consumo de substancias adictivas no medio laboral

Da lectura das entrevistas realizadas despréndese que existe, en efecto, consumo de tóxicos no lugar de traballo ou durante a xornada laboral en ambos os sectores de actividade considerados.

O consumo das substancias de carácter legal -alcohol e tabaco- durante a xornada é máis evidente, visíbel para os/as distintos/as informantes, mentres que sobre o consumo de drogas ilegais se ten as máis das veces un coñecemento indirecto, é dicir, baseado en comentarios doutros/as compañeiros/as, percepción de determinados síntomas, actitudes etc.

A diferenza de épocas pasadas, a venda de alcohol e tabaco está hoxe en día prohibida nos distintos centros de traballo, o que sen dúbida incidiu na redución do seu consumo, a pesar de que non pode falarse aínda dunha completa erradicación:

²⁵ Como técnica cualitativa, a historia de vida non procura o coñecemento da realidade en termos de representatividade estatística. Quere isto dicir que o desequilibrio entre o número de relatos procedentes dun e doutro sector -construción naval e automoción- non mingua a validez desta técnica como instrumento de aproximación á realidade laboral obxecto de estudo a través das vivencias das persoas entrevistadas.

- O tabaquismo é un hábito estendido entre os/as traballadores/as destas industrias, se ben cabe matizar as diferenzas por sectores: a normativa do sector da automoción prohibe fumar no lugar de traballo, existindo nalgúnhas empresas zonas habilitadas para facelo, mentres que na construción naval, tal e como xa puxeron de manifesto anteriores análises, a prohibición afecta unicamente aos espazos pechados, carecendo polo de agora dunha normativa que prohiba o seu consumo ao aire libre²⁶.

De calquera xeito, as entrevistas realizadas confirmaron que o persoal fuma tamén en lugares nos que está prohibido: nos estaleiros é habitual facelo no interior dos barcos, mentres que nas fábricas de automoción algúns/has empregados/as adoitan fumar en zonas de paso e vestiarios.

A inxesta diaria de alcohol é tamén unha práctica estendida entre os/as traballadores/as dos sectores estudados. En distintos momentos do día, durante a comida -normalmente fóra do centro laboral-, e nalgúns casos mesmo no posto de traballo, semellan ser hábitos bastante frecuentes entre os obreiros/as.

De feito, malia prohibirse a venda desta substancia nas empresas, algúns entrevistados/as constatan a introdución de bebidas alcohólicas no lugar de traballo: cervexa -sobre todo na quenda da tarde- ou mesmo bebidas de maior gradación que agochan nos armarios de efectos persoais, tal e como pode comprobarse a través da lectura dos seguintes literais:

“Despois de comer hai xente que ten no armario de obxectos persoais unha botella de whisky para botarlle unhas gotas ao café, esas cousas si que son habituais. De todas formas, isto mudou moito de cando eu entrei na empresa, eu cando entrei na empresa eh, alí mirabas as botellas de viño ao lado da máquina do traballador, a ver, era bastante sangrante, si, iso mellorou moito.” (Delegado/a sindical nº 4. Automoción)

“Vexo ás catro da tarde latas aí tiradas, e aquí no estaleiro non se vende alcohol. E polas mañás polo que vexo ao chegar aquí nos bares si que hai bastante consumo de alcohol eh, incluso a primeira hora da mañá antes de entrar aquí a traballar, xente tomando copazos de coñac e licor

²⁶ Como xa se indicou en páxinas anteriores, o Artigo 7º “letra a” da Lei 28/2005, de 26 de decembro, de medidas sanitarias fronte ao tabaquismo e reguladora da venda, a subministración, o consumo e a publicidade dos produtos do tabaco, establece a prohibición total de fumar nos centros de traballo públicos e privados, agás nos espazos ao aire libre.

café. Non creo que sexa estendido nin é a maioría pero que se ve, é algo que se ve, ou sexa non está oculto tampouco eh,;e que a xente aquí á hora do mediodía bebe as súas copas de viño, a súa cervexa, e ao acabar un chupito e volven. Aquí neste estaleiro hai xornada partida e volven a traballar, algúns que outros medios contentos, vaia que é estendido, no medio no que estamos aquí no naval, eu creo que é bastante estendido.” (Traballador/a nº 1. Construcción naval)

De novo, como xa evidenciaban as entrevistas a observadores/as privilexiados/as e os grupos de discusión, a quenda de traballo constitúe un elemento diferencial, en tanto durante a tarde e a noite, semella existir unha maior laxitude na supervisión e control dos/as traballadores/as e, en consecuencia, unha maior liberdade para os consumos non lícitos no posto de traballo.

“Aí parece que a quenda da noite é un pouco máis propensa a que poida terse máis consumo, non sei se tanto no das drogas como en substancias como pode ser o alcohol en si. Pero si que os comentarios que se fan é que parece que a quenda da noite ten máis permisividade. Non sei se é pola quenda en si, se é que a noite parece que é máis favorecedora para ese tipo (risas) de consumo non?, polo menos parece que pola mañá non é tan propicio.” (Delegado/a sindical nº 2. Automoción)

Alúdese tamén ao uso doutro tipo de substancias: o cannabis, en concreto, os “porros”, nas súas variantes de haxix e marihuana; e xa de forma máis minoritaria a cocaína, sendo practicamente anecdótico -a diferenza de décadas pasadas- o de heroína:

- Asociado á permisividade do hábito tabáquico nas instalacións ao aire libre, o consumo de “porros” semella ser, se non máis frecuente, polo menos si máis visíbel nos estaleiros que nas factorías automobilísticas. Neste sentido, algún/ha entrevistado/a apunta que nalgunhas empresas navais o consumo desta substancia está moi estendido, á vez que tamén semella existir unha maior permisividade naquelas que desenvolven unha actividade auxiliar para os grandes estaleiros.

“Entre semana o problema está focalizado no haxix... é diario e creo que é grave... neste estaleiro e en máis...” (Delegado/a sindical nº 7. Construcción naval)

“O consumo de cannabis é diario, é como cando te ergues da cama e almorzas, é como cando tomas un lunch desde a mañá, cando tomas o bocadillo, cando xantas, cando merendas, cando ceas... os canutos é por demais... é unha cousa moi habitual... porque xa che digo, é unha práctica tan habitual que... que non teñen ese pudor, sabes ese pudor que hai cando...?, vaia, cando vas facerte un canuto, vaste para unha esquina e tal... é unha cousa normal, non?, pode haber un encargado por alí e eles alí fóra físss! queiman e punto. Xa do outro é distinto, non?, pero eu teño visto casos, e é rechamante, non?, porque teño visto casos cando vas ao servizo... o chan do servizo é moi... reflicte moito sabes?, entón os baños están moi pegados, teñen portas, están separados non?, pero ti, eh, non é por... porque quedas mirando a ver que está facendo a outra persoa, pero ao mellor estás lavándote as mans pum, ou estás facendo as túas necesidades, e vaia, mentres te aburres porque non hai moita diversión, pois miras para abaixo e se te fixas, reflictese o que está facendo, no meu caso, e no caso dos meus compañeiros, ao mellor saen do baño e din “ostras!, fulano e tal consume e tal e cal, me cago na puñeta, acabo de fixarme e tal”. É un caso, non?, que a min chámame moito a atención por ese motivo non?, que mirase e non teñen pudor en facer ese tipo de cousas.” (Traballador/a nº 9. Automoción)

En canto ao uso doutro tipo substancias, denominadas coloquialmente “drogas duras”, non é posíbel coñecer a magnitude da súa incidencia no medio laboral. Algunhas persoas consultadas teñen coñecemento do consumo de cocaína por parte dalgúns compañeiros/as. Trátase, non obstante, dun consumo oculto, dificilmente visíbel, baseado sobre todo en comentarios doutros/as traballadores/as. Parece, ademais, ser unha cuestión “tabú” entre os/as entrevistados/as, sobre a cal moitos/as non quixeron proporcionar información.

Os seguintes parágrafos exemplifican como a información está con frecuencia baseada en comentarios de compañeiros/as de traballo ou na percepción de síntomas de sobreexcitación:

“No tema das drogas pois a verdade é que non é moi habitual ver a xente, que estea consumindo substancias desas, ás veces máis ben é por comentario de alguén, non é que ti chegues a comprobalo, e que algún caso que puido ter algún problema coas substancias e que

mesmo tivo que deixar o traballo, pero vaia, os menos non?." (Delegado/a sindical nº 2. Automoción)

"Ti ves a alguén e como digo eu, míraslle aos ollos e xa sabes se vén cargado ou non vén cargado, que pasa?, que pode vir cargado de fumar un par de porros, ou pode vir súper acelerado por ter consumido un par de raías, pero iso nunca o sabes." (Delegado/a sindical nº 1. Construcción naval)

"Eu que estou e constante movemento por todo o estaleiro, a pesar de que este é un estaleiro pequeno, aquí non se ve tanto non? porque evidente hai menos xente, pero se te moves nun estaleiro grande, puffff! si que vese á xente, a xente fumar, fumar canutos vaia, si que se ve. E vir sábados a traballar, e xente vir de reenanche ou con poucas horas de sono e consumir cocaína e tal si que, non é tan usual, pero si que... si se ten dado o caso, seino porque o falas con xente, "mira como vén Manolito e mira como vén fulanito", pero vaia si, algo vese. Igual tamén é verdade que é menos ostentoso que un tipo estea fumando, só te decatás se o ves, se non o ves que estea fumado, vaia, aquí entre a soldadura e tal, os ollos, pasa máis desapercibido, un tipo borracho nótase máis." (Traballador/a nº 1. Construcción naval)

Se ben estas vivencias e percepcións sobre o uso de substancias adictivas son maioritarias nos dous sectores de actividade estudados, a descrición das distintas realidades vese matizada cando se trata de cualificar eses consumos como drogodependencias. Así, cando se indaga o coñecemento de casos de adiccións, as referencias céntranse basicamente no alcoholismo e proceden dos/as traballadores/as da automoción.

4.3.2 Perfís dos/as traballadores/as con problemas de consumo

Con independencia de que os consumos descritos sexan xa ou cheguen a converterse nunha auténtica dependencia, as persoas entrevistadas forneceron unha descrición dos perfís asociados ás principais substancias nomeadas: o alcohol e os porros.

Á marxe da masculinización de todos estes perfís -acorde en especial coa desproporción segundo xénero existente na construción naval- e con algunha diferenza por sectores nas descricións obtidas, os principais trazos destacados son bastante converxentes, á vez que coincidentes cos apuntados por outros informantes -observadores/as cualificados/as e participantes en grupos de discusión:

- Os/as consumidores/as de alcohol son esencialmente os traballadores/as de maior idade, se ben os tramos de idade referidos varían segundo os sectores de actividade: mentres que no ramo da construción naval se apunta a idades próximas á xubilación -sesenta ou máis anos, desde o da automoción a cohorte sitúana entre os corenta e os sesenta anos.

Malia ser este o colectivo máis numeroso, o consumo desta substancia non se restrinxe a estes tramos etarios, senón que se estende á xente máis nova.

Por iso, máis interese ten subliñar as diferenzas que desde o sector naval se apuntan en canto aos distintos tipos de consumo: mentres que aos/ás traballadores/as de máis idade se lles imputa un consumo diario de bebidas alcohólicas e, implicitamente, cun carácter máis moderado en canto á súa inxesta, é tamén posíbel distinguir un perfil de consumidor máis novo, que non adoita beber a cotío pero si inxire alcohol en grandes cantidades con menor frecuencia, asociándose principalmente ás distintas formas de ocio actual.

“O alcohol aquí hai moita xente de a diario ou sexa algo normal, o consumo na comida, despois da comida, incluso algúns de mañá... máis de a diario en xente máis maior... máis continuo... a xente moza é máis puntual ao alcohol ... un xoves que saen e o venres ves que están prexudicados...” (Traballador/a nº 1. Naval)

- O perfil do consumidor/a habitual de drogas ilícitas é o dun individuo máis novo: no caso do consumo de porros, trataríase de traballadores/as con menos de trinta anos no naval -aproximadamente entre vinte e trinta- e entre vinte e corenta na automoción. A cocaína asóciase a unha media de idade algo máis elevada, á vez que se relaciona cun maior poder adquisitivo.

“A xente máis nova ao porro... o tema da cocaína a min non me parece nada normal que se consuma alí dentro... non che podó

dicir nin canto, nin se todos os días..., pero consumir, consúmese.”
(Traballador/a nº 10. Naval)

“Droga suave, soe darse na xente moza, rapaces que van desde os dezaioito aos vinte e sete, vinte e oito, xa drogas máis pesadas, máis caras, dos corenta e cinco, corenta para enriba, canto máis poder económico ten unha persoa máis poder ten para xogar con as drogas...” (Traballador/a nº 8. Automoción)

- En xeral, non se refiren trazos que axuden a caracterizar os/as traballadores/as que consomen drogas desde o punto de vista da área de traballo -aparte, evidentemente, da de Produción-, categoría ou cualificación profesional. Así, só desde o sector naval apúntase a traballadores/as manuais, cualificados/as e non cualificados/as: soldadores/as, caldeiros/as, tubeiros/as, mecánicos/as, persoal de limpeza etc.

“(...) Un foi caldeiro, agora non sei exactamente no que está, outro foi soldador, e dos vellos, pois era en xeral, tanto era un pintor, como un caldeiro, como un tubeiro, como un mecánico...”
(Traballador/a nº 7. Naval)

Doutra banda, desde o punto de vista da categoría profesional semella que os usos ou adicións aos distintos tipos de droga son máis visíbeis entre os/as operarios/as que entre os mandos intermedios e superiores. Non obstante, implícita ou explicitamente se está a recoñecer que pode tratarse simplemente dun maior autocontrol e, polo tanto, menor visibilidade das condutas adictivas.

- Desde a óptica da estabilidade laboral, os/as consumidores/as de alcohol adoitan ser traballadores/as fixos/as, o que tamén se asocia á idades superiores, mentres que se se trata de drogas ilícitas o perfil é máis variado, e non necesariamente asociado a unha contratación eventual.

Xa por último, carécese de información acerca do medio familiar dos perfís descritos, máis alá dalgunhas alusións ao estado civil: homes novos solteiros ou separados e, no caso do alcohol, homes de maior idade, maioritariamente casados.

4.3.3 Factores de influencia no consumo

En canto aos factores que poderían explicar o consumo habitual ou os problemas de adición ás drogas, as entrevistas realizadas revelan diverxencias de opinión, como se verá, máis determinadas polo perfil dos/as entrevistados/as que polo sector de actividade.

Non se pode falar, polo tanto, de consenso, cando se trata de destacar o factor laboral como decisivo nos problemas de consumo ou adicións. Así, para os delegados/as sindicais entrevistados/as, as condicións de traballo ou ben non inflúen neste tipo de condutas ou ben, como sostén a maioría, poden ter un peso semellante ao doutro tipo de posibles causas: familiares, de relacións de amizade, factor xeracional, estilo de vida da sociedade actual etc.

“Por que se droga a xente?, por problemas ou non, ou porque lle gusta... estamos falando de drogas brandas, drogas duras xa teñen outro tipo de enganche... eu creo que é un hábito que xa se trae antes de entrar no traballo, non é un hábito adquirido no traballo... a xente que comeza a fumar canutos comeza a fumar de mozo, con dezaseis, dezasete anos... o alcohol pode ser por momentos depresivos... comezas a beber e tes unha época na que bebes máis, bebes menos.. Eu son consumidor non?, e nin me arrepiño, nin estou orgulloso, nada, simplemente son consumidor de cannabis, pero eu non fumo no traballo (silencio), eu tampouco fumo tabaco entendes?, entón eu o meu caso non o podo tomar como unha adición porque eu me controlo no traballo enténdesme?, a parte que son unha persoa pública e que teño que dar exemplo como Delegado de Prevención, e tal e cal, pero eu despois o que fago na miña vida propia é o meu problema, pero eu sei separar unha cousa da outra entendes?” (Delegado/a sindical nº 4. Naval)

“Ten que ver con os dous aspectos, o laboral e o non laboral... por mil motivos... problemáticas familiares, problemáticas laborais, inquietudes da xente nova, círculos de amizade etc.” (Delegado/a sindical nº 3. Naval)

Pola contra, os/as informantes que responden ao perfil de operarios/as, tanto do naval como da automoción, si imputan unha influencia destacada ás condicións laborais. Causas como as xornadas prolongadas, a realización de horas extraordinarias -sobre todo na industria auxiliar-; en ocasións o ambiente laboral, a presión dos mandos; acaban por xerar insatisfacción entre os/as traballadores/as, o que pode incitar ao consumo de drogas.

Os seguintes parágrafos ilustran algúns dos comentarios recollidos ao respecto:

“É que aquí como non veñas... como non veñas dopado quen aguanta aquí doce horas todos os días, sábados e bum bum bum, xa non che quero contar. Por iso hai moito, non aguantan.” (Traballador/a nº 4. Construción naval)

“O tema das quendas e o traballo, inflúe moito, é un traballo bastante pesado, bastante penoso... ningún na empresa da xente que estamos aí estamos satisfeitos co noso traballo... eu creo que os ritmos de traballo, as quendas e todo iso, a atmosfera do traballo, os propios xefes e todo o demais inflúe ... e as condicións de traballo eu creo que impúlsanche a que consumas un pouco máis.” (Traballador/a nº 9. Automoción)

En todo caso, para este sector de entrevistados/as semella que o máis correcto sería falar dunha pluricausalidade, entendendo por ela a influencia de distintos factores, como o círculo social ou amizades, a propia personalidade do individuo etc.

“É un traballo duro de moitas horas e con horas extras... entón todo axuda... creo que non so o tema laboral... a túa personalidade, o ambiente de traballo, os compañeiros que te rodean se consumen e incitante a consumir a ti tamén, entón eu creo que inflúen moitas cousas, cada persoa é un mundo.” (Traballador nº 11. Construción naval)

Neste sentido, e en canto aos efectos que se procuran a través do uso das distintas substancias, cabería falar do efecto tranquilizador dos porros; o excitante da cocaína e o evasivo no caso da inxesta de alcohol, se ben é certo que o consumo deste último se asocia máis a un tema de hábitos e costumes enraizados na nosa cultura.

4.3.4 Repercusións no traballo

Outra das cuestións indagadas nas entrevistas realizadas foron as eventuais repercusións das adiccións ao alcohol e outras drogas no traballo: a súa incidencia na accidentalidade; os efectos sobre a produción, a eventual xeración de conflitos no medio laboral etc.

En primeiro lugar, e polo que respecta á eventual accidentalidade, o consumo de substancias tóxicas no traballo ou durante a xornada laboral implica toda unha serie

de riscos potenciais para os/as traballadores/as en tanto que incrementa a perigosidade de actividades -especialmente a do sector naval- cualificábeis, xa de por si e na meirande parte dos postos de traballo, de risco. A lectura das entrevistas realizadas revela de xeito máis ou menos explícito un consenso neste punto:

- Nunha clara converxencia de discurso coas entrevistas realizadas a observadores/as privilexiados/as da realidade laboral nas industrias consideradas, no ámbito da construción naval boa parte dos oficios e postos de traballo implican unha serie de riscos para a seguridade do persoal: caldeiros/as, tubeiros/as, soldadores/as, obreiros/as que traballan en estadas, guindastres, en lugares confinados do barco etc., postos que poden ser cualificados como profesións de risco desde o punto de vista das consecuencias que pode implicar o desenvolvemento da actividade baixo os efectos das drogas ou, nalgúns casos, do tabaquismo -por manipulación de produtos inflamábeis ou realización de tarefas en espazos pechados-

“Maior risco? Sobre todo cando estás manipulado algunha máquina... aí xa entrañas un perigo para ti e para os demais, e sobre todo tamén despois se tes que andar por exemplo en movemento, manexo de guindastres, manexo de carretillas, iso entraña un perigo enorme... pero o que é produción, é dicir, calderería, tubería, mantemento, movemento, guindastres e todo isto, iso é un risco para a túa propia saúde e para os demais.” (Delegado/a sindical nº 7. Construción naval)

Pode dicirse, pois, que en termos de riscos potenciais, a actividade na construción naval é susceptíbel dunha maior accidentalidade derivada do consumo de drogas. No entanto, un sector das persoas entrevistadas á hora de describir a realidade cotiá do sector, afirman que polo menos no caso das chamadas drogas “brandas”, como o alcohol e os porros, se non se trata de cantidades excesivas, non supoñen unha mingua das capacidades do/a traballador/a para o desenvolvemento do seu traballo. O que se está a afirmar, de xeito máis ou menos explícito, é que o consumo diario deste tipo de substancias acaba por xerar un grao de tolerancia que non interfere nas facultades do individuo para desenvolver o seu labor.

“Habería que diferenciar o tipo de substancia que tomes, non é igual o consumo dun porro que dunha raia, ou o de alcohol... O tema do alcohol, máis ben é o chupiño, a copa despois de comer ou o tema do viño

na comida... hai moita xente que ten ese costume do alcohol, xente maior, que leva toda a vida facendo iso... tampouco vai ningún aí que vai desequilibrándose... O tema do haxix, pois de diferente forma pode afectarlle a cada persoa, hai xente que se atorde con eles, eu home, tiven xente traballando comigo que consumía, e traballaban perfectamente, sen ningún problema... hai xente que lle afecta máis que a outra... O problema é cando te pasas, cando te excedes e creas problemas" (Traballador/a nº 10. Construción naval)

Doutra banda, e xa desde o punto da súa experiencia cotiá, a accidentalidade é polo xeral reducida. Se ben se ten constancia de accidentes leves relacionados con consumo de alcohol, non pode falarse de sinistros de gravidade nin que tampouco desen lugar a baixas ou incapacidades. O absentismo tampouco é frecuente neste sector.

"Os accidentes que se produciron poden ser por imprudencias dos traballadores... despistes... accidentes graves non se teñen producido neste estaleiro... que eu saiba non teño constancia de que aumenten as baixas ou o absentismo en relación ás drogas, vaia, ao alcohol e tal." (Traballador/a nº 12 Construción naval)

Contraditorio con esta liña argumental son os comentarios relacionados coas consecuencias do consumo destas substancias noutra dimensión: a incidencia na produción. Así, e a pesar de recoñecer a aplicación en moitas empresas de primas de produtividade diaria, ao fio da cuestión do control do rendemento, tamén corroboran que a capacidade de atención ou concentración se ven afectadas por estes consumos.

"Non se dá conta moitas veces el mesmo do que está facendo porque perden capacidade... eu penso que esta xente non está en condicións de traballar, están noutro mundo... o que che explicaba eu antes, hai unhas clarificacións de cando están ben... a actitude, é diferente de que ao mellor veña pois despois de xantar con unha copa ou con dúas, iso é diferente, entón ves a persoa máis agresiva, ou bóttalle máis folgos... pero cando che comeza a entrar o moníño ese, perden o norte e non saben o que fan..." (Delegado/a sindical nº 6. Construción naval)

- No eido da automoción, o discurso é, no esencial, semellante. Partindo do recoñecemento da perigosidade da actividade, principalmente relacionada co manexo de maquinaria, non se ten coñecemento de accidentes a causa do consumo de substancias adictivas, pero si de baixas e invalideces de traballadores/as con problemas de alcoholismo. O absentismo non semella ser tampouco consecuencia do consumo de alcohol e outras drogas.

“Levo bastantes anos con a prevención alí dentro e de todos os accidentes que máis ou menos levo estudiado, ningún tivo relación nin con droga de substancias, estupefacientes, como podería ser o alcohol tampouco... me consta de que si, de que algunha xente tivo que coller unha baixa por ese motivo, algún incluso pois vaía, foi o paso previo para ter que deixar incluso o traballo porque non deu saído do pozo no que estaba metido... outras tiveron que saír pola vía da invalidez...” (Delegado/a sindical nº2. Automoción)

Xa polo que respecta ás consecuencias no medio de traballo en termos de conflictividade, a discordancia de opinións é a nota característica tanto no eido da construción naval como na automoción. Mentres algúns/as delegados/as de Prevención da industria naval afirman que a medida que transcorre o día a agresividade dos/as consumidores/as vai en aumento, o resto de traballadores/as do sector disenten e non os/as consideran problemáticos en absoluto. Na automoción, porén, tanto persoal cualificado como operarios/as si recoñecen consecuencias sociais no traballo, aluden a comportamentos violentos, discusións e interpretacións erróneas que acaban por ter efecto directo na produción.

“Indirectamente si, algún altercado ao mellor entre compañeiros e tal, vaía, que está claro que se estás en condicións normais non pasaría.” (Traballador/a nº 2. Automoción)

“Faltas, barullos, discusións cos colegas, problemas... non podo explicarche, pero son casos que ao mellor hai conflitos entre uns e outros, é moi complicado, cousas que lle pide e que non se fan, que hai problemas entre uns, e que arman barullo, neses casos sempre arman barullo, pero é imposible por moito que queiramos facer, ese é un caso que existe e ninguén pode... vai existir toda a vida, por moi forte que sexa,

é imposible, nin o tabaco nin a droga poden quitarse dos traballos.” (Traballador/a nº 8. Automoción)

4.3.5 O papel das empresas: medidas reactivas e actuacións preventivas e de control

Pode afirmarse, tras a lectura conxunta das entrevistas, que a prevención e control das drogodependencias non constitúe unha prioridade para as empresas dos subsectores do naval e a automoción. Semella, pois, que máis alá da existencia nalgún centro de traballo de carteis informativos ou de boletíns con normas e prohibicións relacionadas coa seguridade e que afectan ao consumo de substancias adictivas, non se ten constancia da posta en marcha de accións ad hoc coordinadas cos distintos axentes para a prevención, o control, e a detección precoz destes consumos. No plano da prevención, e coa excepción dalgunha campaña puntual para o abandono do tabaco, as accións parecen restrinxirse á información sobre normas de seguridade.

Así, a normativa sobre Prevención de Riscos Laborais do sector semella incluír breves referencias ao consumo de alcohol e tabaco, non sendo tampouco un asunto no que se afonde nas accións formativas que nalgúns empresas desenvolven ao inicio da contratación. O mesmo pode dicirse do curso que en materia de Seguridade e Prevención de riscos se esixe a todo/a aquel/a que desexe traballar no sector, que, segundo indican, non contempla contidos específicos sobre drogas, exceptuando dous dos entrevistados que comentan que na súa empresa comeza a falarse algo do tema das drogas nuns cursos que imparte o Servizo de prevención. No terreo das medidas de control cabe mencionar a realización de revisións médicas anuais aos/as traballadores/as, pero que non inclúen probas específicas para a detección de consumo de drogas. Un dos delegados da automoción, tampouco deixa moi claro se o servizo médico pode detectar o consumo destas substancias nos recoñecementos ou por medio dalgún outro mecanismo, como pode exemplificarse na seguinte cita:

“Había uns movementos que poden detectarse como algo estraño non?, movementos en grupos, ou desprazarte de zonas de traballo a outros lados que non correspondían. Incluso tivo que ver ao mellor moito máis particularmente que, no servizo médico puideran detectar e moi sempre preservando a información, pero si detectando que había que botarlle unha man as persoas que estaban alí necesitado, que estaban en problemas de ese consumo (...)eu descoñezo se hai un plan concreto para

poder detectalas non?. Agora, me consta de que os recoñecementos médicos, que soen ser bastante periódicos, completos, con unha analítica bastante completa, me consta que se teñen detectado algúns problemas relacionados precisamente con o consumo das substancias non?. Non porque despois transmitan a información, senón porque a persoa implicada ou algún familiar despois comentácho, de que foi aí onde se detectara. Incluso se ten dado a circunstancia de algún pai que non sabía que o fillo estaba consumindo e foi detectado precisamente pola analítica de fábrica claro, coa conseguinte sorpresa para algún. " (Delegado/a sindical nº2. Automoción)

Por outro lado, tampouco existen controis de participación voluntaria para a detección de adicións, nin se ten constancia doutro tipo de actuacións como a realización de enquisas nas que se indague anonimamente o consumo de drogas na empresa.

Pero máis alá destes comentarios, ten interese salientar as explicacións subxacentes a este déficit de información, control e prevención do consumo de drogas no eido laboral. Os argumentos recollidos ao respecto apuntan na seguinte dirección:

- A inacción das empresas neste terreo respondería, dunha banda, á despreocupación ou desinterese da dirección empresarial: non se aprecian perigos eminentes e mentres se cumpran obxectivos de produción non é necesario levar a cabo campañas de prevención. Só perante á eventualidade dun accidente a compañía adoptaría unha actitude intervencionista.

"Tanto estaleiros como empresas de automoción, sábese que hai consumo, e nunca se fixo nada por iso, é dicir, eu creo que xa está... non sei, o tes como dicir, pois si sabémolo, pero temos que deixalo así, sabes?, xa é algo habitual... Tampouco é un consumo pois elevado de xente que poda chegar a preocuparte, que entrañe perigo inminente... podes consumir, pero se pasas desapercibido para os xefes, pois non haberá ningún problema, pero se consumes e nótaseche e se sabe, ou coméntalo e tal, e prodúcese un accidente por culpa túa, pois eu creo que si, que poden chegar a tomar medidas drásticas." (Delegado sindical nº 7. Construción naval)

“A empresa é consciente diso e permíteo porque lle vai ben, se a empresa quixese meterse na drogodependencia dentro da fábrica, ou no consumo de alcohol, que non é tan elevado.. como pode ser o consumo de canutos, erradicaríao, metería man no asunto, pero vaille ben, funciónalle. A xente trabállalle e non lle crea moitos problemas, máis ben, a empresa segue creándolles a eles problemas... mentres traballen dálles exactamente igual.” (Traballador/a nº 9. Automoción)

- Por outra, parece existir unha vontade máis ou menos expresa de non abordar o tema das adiccións e o consumo nos centros de traballo. A posta en marcha de medidas preventivas, de detección precoz e, sobre todo, de deshabitación, suporía o recoñecemento explícito da existencia dun problema neste sentido, en termos do que representaría un consumo significativo.

“Tampouco a empresa vai facer unha historia desas, porque se supón que non hai nada diso dentro da empresa. Ti como vas facer un control?, se se supón que non podes facelo, xa non é que... se non igual estás dándolle ao mellor a razón a esa xente non?... Óbvio, suponse que se ti non tes nada, é dicir, porque se ti agora na empresa dime, “oe mira imos facer un programa para detectar isto ou para estar enriba disto -como?, disto non pode haber nada aquí, e se eu vexo a alguén ou tal...” (Delegado/a sindical nº 1. Construción naval)

Pero ademais, pode dicirse que un sector dos/as propios/as entrevistados/as, de maneira expresa ou latente, non cre que se trate dun problema de envergadura no que haxa que concentrar especiais esforzos. O consumo de substancias no traballo ou durante a xornada laboral é unha realidade, pero a súa incidencia non é tan elevada para xustificar a posta en marcha de campañas específicas. A modo de exemplo, ningunha das persoas consultadas asistiu a actividades formativas ou educativas sobre drogodependencias.

“Porros, pois bufff!, eu sei de xente que estivo comigo traballando e todo o tema, que consume, e consume diariamente e tampouco vexo que sexa un problema maior... é que eu non vexo tanto problema, parécenme máis problemas outros que hai no sector...” (Traballador/a nº 10. Construción naval)

*“Se asistín alguna vez a acción formativas nesta materia?... Non.”
(Delegado/a sindical nº 5. Construción naval)*

Noutra orde de cousas, na realización das entrevistas indagouse tamén a dimensión reactiva das empresas perante o consumo de drogas no seu medio: a actuación perante o coñecemento de casos de adiccións ou problemas de consumo de alcohol e outras drogas.

Se a ocultación ou non recoñecemento do problema viría explicar que moitas empresas non desenvolvan medidas preventivas, de deshabitación ou control do consumo de tóxicos, a posición perante casos reais de alcoholismo ou outras drogodependencias non supón tampouco unha actitude proactiva dirixida á recuperación da saúde do/a traballador/a afectado.

Con todo, as historias relatadas constitúen exemplos de actuacións diversas: dunha banda, o coñecemento polo persoal directivo dos problemas de consumo traducíuse nalgún caso no despedimento do/a traballador/a, despedimento que se fixo de maneira moi discreta para non causar polémica, tal e como reflicte o seguinte comentario:

“Despídense, non o queren eh, de feito eu creo que unha persoa, é unha opinión, unha persoa que si que o pillaron, e como quen non quere a cousa, sen facer moito ruído, desapareceu...” (Delegado/a sindical nº 1. Construción naval)

Noutros casos, a relación contractual resolveuse cunha rescisión voluntaria por parte do/a traballador/a perante á imposibilidade de seguir desenvolvendo a actividade, unha vez a empresa concedeu varias oportunidades aos/ás afectados/as para que abandonasen o consumo.

“Dos casos que ata agora coñezo, a empresa tentou buscar solucións directas coa persoa, de cambio de actitude, de deixar o hábito e acostuman fracasar... entón o que se busca é un intento de apoio, moi restrinxido, discreto, sen facer nada de publicidade do problema... cónstame que se ten tido bastante tacto... para non ter que perder o posto de traballo por esas actitudes...e algúns casos pois vaia, de varias oportunidades de tentalo, de tentar a recuperación, non funcionar, ter consecuencias, volver a tentalo... sempre se intentou dar vías de saída a esas persoas, algunhas recuperáronse e seguen facendo

o seu traballo normalmente... outras tiveron que saír con rescisión de contrato, porque non quedou máis remedio... entendían que non podían facer o seu traballo..." (Delegado/a sindical nº 2. Automoción)

No entanto, desde o sector da automoción recolleuse tamén algún testemuño referindo casos de alcoholismo nos que a empresa, en lugar de optar pola solución sancionadora, derivou o/a traballador/a afectado a un centro de rehabilitación.

"Dos casos que máis coñecín que foron por alcoholismo, si que me consta que foron derivados a hospitais de recuperación e cónstame tamén ver a súa recuperación e volver ao traballo nalgúns casos, noutros non... dache alegría ver o feito de que admitise o problema, e que se derivase a un centro... a verdade e que si que se ten orientado nese aspecto, adoita facilitar bastante ben a empresa os medios, ou polo menos poñerte en contacto coas persoas que che poden botar unha man..." (Delegado/a sindical nº 2. Automoción)

E desde o sector da construción naval recolleuse algún testemuño, neste caso xa referido a situacións acontecidas xa hai anos, nos que se confirma a presenza de traballadores/as drogodependentes da heroína en proceso de rehabilitación. Nestes casos, a empresa tiña coñecemento do seu problema e permitíalles acudir ao tratamento en horas de traballo.

"Nós tivemos xente que ía ao rollo este de Cedro ou a iso, foran drogodependentes e lle deixaba o xefe ir a tomar a metadona e todo, agora xa non temos, pero tivemos varios, cinco ou seis, eh, traballaban igual que todo o mundo, o que pasa que o necesitaban." (Traballador/a nº 4. Construción naval)

Pero máis alá desta casuística, segundo as opinións recollidas a posición das empresas parece inclinarse máis polas medidas sancionadoras, materializada na aplicación de sancións e o despedimento ou na non renovación do contrato, de tratarse de empregados/as eventuais ou empresas auxiliares.

"Eu penso, coñecendo a dirección da empresa... que ideas teñen eles politicamente e tal e cal, que se detectase un caso de drogas na empresa a persoa ou persoas quedarían marcadas... penso que tentarían meterlle unha sanción, a máis forte que puidesen... en caso de que fose

indefinido, ... a un eventual pois seguramente non volverían chamalo na seguinte relación laboral... é máis doado botar á rúa a un rapaz de vinte anos que o collin fumando un canuto... que ao que leva corenta anos bebendo e o vin bebendo un vaso de viño e non lle digo nada..." (Delegado/a sindical nº 4. Automoción)

"Creo que non somos tan modernos, aquí aínda non mandaron a ningún a terapia... neste estaleiro si que houbo algún problema aí atrás... era unha contrata... se fose unha persoa da empresa principal, eu creo que o tratarían diferente que a unha contrata... poderían mandalo a terapia... da contrata rapidamente o largan... creo que o botarían, non o botarían porque realmente como aquí funciona o tema contratas, pois mira eu non quero máis a este tipo... lavaríanse as mans..." (Traballador/a nº 1. Construción naval)

4.3.6 Accións a desenvolver para a abordaxe do consumo de substancias adictivas no medio laboral

A lectura conxunta das entrevistas realizadas revela unha escaseza de propostas destinadas á posta en marcha de accións para a abordaxe do consumo de substancias adictivas no traballo.

En xeral, tanto entre os/as traballadores/as do naval como entre os/as da automoción detéctase unha maior receptividade perante a iniciativas a desenvolver no eido da prevención, que na posta en marcha de medidas de control ou dun endurecemento da normativa reguladora.

"O tema do control, é moi complicado legalmente... a min tampouco me gusta o tema de control, prohibición e tal, creo que non debería chegarse nunca a ese punto... podería comezarse por iso, unhas campañas informativas... Por iso digoche que máis alá de información... como están obrigados a recibir cursos para entrar aquí, o curso específico de prevención e específico de prevención no naval pois podería facerse un pequeno apartado, un módulo igual, é que moitas horas non son, porque son cursos de cincuenta horas e vaía, un módulo de dúas horas, información si, que valera para algo?, iso non o sei, iso é como todo, mentres non se fai a proba, o método científico." (Traballador/a nº1. Construción naval)

“Eu penso que é moi difícil... poderían igual que imparten cursos... dar un curso de formación orientativo e formativo sobre iso, non estaría mal.” (Traballador/a nº 2. Automoción)

Por outro lado, un sector dos/as entrevistados/as móstrase escéptico respecto da efectividade da posta en marcha de actuacións preventivas relacionadas co uso de drogas, especialmente entre os/as que son consumidores/as.

“Eu creo que a información xa está máis que sabida... Sabes que non se pode beber no teu posto de traballo, non se pode tomar drogas, e a xente segue a tomalo...” (Traballador/a nº 5. Construción naval)

“Co tema do alcohol, a xente maior... hai moita concepción, xa teñen a súa idea e non creo que a cambien.” (Traballador/a nº 6. Construción naval)

Entre as suxestións recollidas no eido preventivo menciónase a posibilidade de crear unha Mesa de colaboración na que estean representados os distintos axentes -patronal, sindicatos e Administración- para o deseño de actuacións que melloren a abordaxe do fenómeno.

“Eu penso que temos que ter unha axuda nestes casos, a nivel de sindicato, a nivel de organizacións empresariais, e que comecen a difundirse nos estaleiros... que comece a concienciarse a xente... a abordaxe falámola antes un pouquiño, era facer unha mesa de estudio... entre sindicatos e patronal...” (Delegado/a sindical nº 6. Construción naval)

A realización de cursos de formación específicos sobre a cuestión destinados aos representantes sindicais en materia de Prevención foi outra das propostas realizadas.

“Dicía antes que a sociedade... queremos andar a unha velocidade que ao mellor non é a adecuada, pero, ás veces tamén a falta de perspectiva de futuro, o ver que non tes unha saída, ao ver que non hai unha estabilidade... parece que danche igual un pouco máis as cousas. O problema do enfermo, do alcohólico ou do drogadicto, polo pouco que eu sei, é que sempre terminan con a frase de que controlan a situación...”

creo que é o problema porque non se lle da importancia, nin a seriedade que ten... creo que a información si sería importantísima. Ao mellor algún día teríamos que facer algún curso de formación para coñecer máis, porque claro... se che xurde o problema, pois ás veces a formación axúdache a dar solución..." (Delegado/a sindical nº 2. Automoción)

Por último, a instauración de medidas de control foi mencionada tamén nalgún caso, así como á concesión de baixas temporais que permitan a recuperación dos/as empregados/as con problemas de adicción.

"Desde o meu punto de vista, cando hai unha persoa así sobre todo tentar axudala, é duro e tal, pero darlle cinco días ou unha pequena baixa para que recupere. É moi complicado porque é moito máis, a droga é máis complicada do que parece..." (Traballador/a nº 8. Automoción)

CONCLUSIONES

5



5| CONCLUSIONES

Unha vez debullados polo miúdo os achados obtidos na análise das fontes, faise precisa a súa recapitulación e síntese ordenada, sumándoos e poñéndoos en diálogo a partir desa diferente procedencia. Así **este capítulo enumera articuladamente** nesa perspectiva **as conclusións do estudo** no nivel do coñecemento atinxido mediante o seu desenvolvemento. **Con todo**, para dotalas dun referente de orde metodolóxica que as encadre, **é conveniente lembrar á partida catro elementos básicos:**

- Estas conclusións **recollen o resultado dunha indagación cualitativa**; é dicir: orientada á descrición e caracterización lóxico-explicativa dun fenómeno dado -neste caso particular, a incidencia das drogodependencias no subsector do metal, particularmente na industria de automoción e na construción naval-, e non á súa medición. Desde este punto de vista convén lembrar que esta investigación se desenvolveu para profundar, xustamente naquela perspectiva cualitativa, os resultados de orde cuantitativa dunha enquisa precedente.
- **Unha das fontes estivo constituída por unha serie de entrevistas en profundidade a persoas cunha posición de observadoras privilexiadas:** directivos/as, técnicos/as, delegados/as sindicais, cadros, nunha cantidade algo inferior á inicialmente prevista, pola dificultade de conseguir a cooperación de técnicos/as do sector da automoción, sendo así que, de 6 entrevistas, 4 corresponden a persoas que traballan no sector naval.
- **En segundo termo**, mediante un instrumento metodolóxico semellante, aínda que na procura dunha visión **máis en perspectiva horizontal, entrevistouse a operarios/as e delegados/as sindicais**. Por certo, é este un colectivo do que convén ter en conta dúas características determinantes das súas achegas. En primeiro termo, e desde o punto de vista estrutural, non debe desconsiderarse que, das 19 entrevistas realizadas en total, 9 foron a obreiros/as do sector naval e 5 a delegados/as sindicais nese ramo, sumando

un total de 14, de maneira que só 5, escasamente algo máis da cuarta parte, corresponden a individuos que, como obreiros/as ou delegados/as, participan no ramo produtivo da automoción. En segundo lugar, teñen a peculiaridade, ao respecto dos/as observadores/as privilexiados/as e de quen configuraron os grupos de discusión, de sinalar nas súas reflexións os distintos efectos que se procuran co consumo das drogas consideradas como referencia principal: a cannabis -imputándoselle un efecto tranquilizador-, o tabaco -con idéntica consideración-, o alcohol -evasivo- e a cocaína -excitante-.

- Por último, á procura dunha expresión plenamente dialogada do discurso dos/as traballadores/as ao respecto do tema en estudo, **en contraposición pura coa visión “vertical” dos/as observadores/as privilexiados/as, celebráronse e analizáronse os resultados de 3 grupos de discusión** que, de acordo coa caracterización ofrecida no seu momento, estiveron respectivamente **conformados por persoas con vinculación como operarios/as** cualificados en relación indefinida con empresas do sector da automoción, de idénticas características pero de empresa emblemáticas do sector naval, así como, con diferentes niveis de cualificación e vinculación temporal, a empresas auxiliares ou de contrata no sector naval.

Pois ben, no marco definido polos elementos que veñen de se mencionar, e entrando xa en materia **en canto ao obxecto de coñecemento do estudo, é ilustrativo e revelador comezar** a súa recapitulación **atendendo á incidencia das drogodependencias no medio laboral e a en que termos se percibe o seu consumo** nos discursos analizados, de xeito que, a este respecto, **pode dicirse o seguinte:**

- **Os/as observadores/as privilexiados/as refiren como evidencia o consumo de substancias adictivas durante a xornada laboral e dentro dos centros de traballo, aludindo en particular ao tabaco, o alcohol e á cannabis -haxix e marihuana-**, de xeito que perciben como moito menos significativa a incidencias doutros consumos, e isto desde unha referencia que, principalmente, considera a cocaína.
- **Delegados/as sindicais e obreiros/as virían ter unha percepción semellante para os dous sectores, pero limitándose ás substancias legais,** mentres que para as ilegais, percibíndose unha incomodi-

dade para tratar delas, recolléronse apenas alusións indirectas. **En concreto**, e en converxencia co anterior, **tabaco, alcohol e cannabis foron as mencións maioritarias**, en tanto foron minoritarias á cocaína e anecdóticas á heroína. **Aínda así deuse unha falta de pronunciamento xeral sobre a extensión daqueles consumos de substancias ilegais** e de maior risco para a saúde.

- **A coincidencia desa percepción co discurso dos grupos de discusión de traballadores/as é case plena en canto á incidencia do tabaco, o alcohol e a cannabis, sendo un matiz importante a vixencia que amosa, como elemento que estrutura as percepcións, a diferenza entre drogas “duras” e “brandas”, legais e ilegais.**
- **Agora ben, ao querer profundar no grao de extensión e de intensidade de tales consumos, sen diferenzas de fondo, hainas de expresión** entre os tres subconxuntos estudados, e isto nos termos seguintes:
 - **Para os/as observadores/as privilexiados non hai converxencia nos xuízos sobre os mesmos consumos, aínda que, en última instancia, a incidencia no naval, cando menos durante a xornada e nos centros, sería maior. Esta percepción ten catro notas distintivas: refírese ao tabaco e, en moita menor medida, á cannabis; asóciase á legalidade de fumar ao aire libre -aínda que a permisividade que iso xera determinaríase que se fumase tamén en lugares pechados nos que está prohibido-; ponse en relación con situacións de riscos para a seguridade -nomeadamente naquelas eventualidades prohibidas-, así como se formula en contraste co sector da automoción en que, tratándose das mesmas substancias, o incumprimento de normas sería menor.**
 - **En contraste, os/as delegados/as sindicais e obreiros/as, se ben insisten na extensión do tabaquismo e en que se fuma en lugares prohibidos, estenden eses ámbitos, nalgunhas mencións, a corredores e vestiarios de centros produtivos do sector da automoción, malia se refiren principalmente ao naval, subliñando a presenza nel da cannabis e apuntando unha incidencia maior na industria auxiliar para grandes asteleiros. Ademais, e con maior relevancia, falan dun hábito estendido de consumo de alcohol nas comidas e, en moita menor medida, nos postos de traballo, en que, burlando a prohibición, se intro-**

duciría cervexa e, menos significativamente, bebidas de maior gradación. **Neste sentido unha achega de gran interese está na consideración da quenda de traballo como variábel que marca unha diferenza na intensidade da supervisión e o control, que serían máis estritos na da mañá.** Con todo, **cando se fala non de consumo senón de adicción é salientábel que as referencias se cingan practicamente ao alcoholismo e procedan de quen están exercendo no sector da automoción.**

- Daquela, **os/as traballadores/as dos grupos de discusión insisten no consumo de tabaco, e por extensión de cannabis** -cando menos en termos de visibilidade-. Desde esta coincidencia, **dos grupos tírase como unha constatación con alto grao de consenso que, especialmente na automoción e nas empresas auxiliares do sector naval, o alcohol é unha das substancias adictivas principalmente consumidas**, co matiz de que a prohibición da venda nas cantinas dos centros de traballo determinou un consumo que só se dá significativamente **fóra das instalacións e que mesmo, nunha referencia limitada ás grandes empresas do naval, estaría en descenso.** Deste xeito, **nelas, a ese retroceso do consumo de alcohol acompañaría un certo aumento do de cannabis.** Doutro lado, con carácter xeral, aínda que a vaguedade das expresións empece tirar conclusións firmes sobre a magnitude dos consumos, é certo que outros como o da cocaína ou a heroína non son percibidos como significativos; no entanto en dous grupos faise referencia ao café como droga -en ningún aos fármacos-.

- Por último, **neste nivel, como unha referencia exclusiva dos/as informantes privilexiados, detállanse algunhas manifestacións dos consumos** en estudo:

- **Síntomas físicos: cheiro, somnolencia, problemas estomacais etc.**
- **Síntomas sociais: agresividade, solicitude de pequenos préstamos de cartos aos/ás compañeiros/as, etc.**

Por tanto confírmase que o consumo de substancias en medida significativa, a ter en conta, pois, como un problema de saúde laboral, non é algo anecdótico ou residual, aínda que a súa magnitude non estea clara e os consumos sexan eventualmente minoritarios. Agora ben, segundo a indagación prac-

ticada, **cal é o perfil dos/as traballadores/as afectados/as?**. As conclusións ao respecto son estas:

- Desde logo, en todos os casos, **o perfil é inequivocamente masculino, dándose en termos xerais unha moi notábel coincidencia descriptiva** entre fontes.
- Aínda así **é relevante que a categoría profesional non sexa un dos trazos diferenciados** -explicitamente esa posibilidade negouse nos grupos de discusión-.
- A partir do anterior si que é certo que **o tipo de substancia marca certas diferenzas:**
 - **Os/as observadores/as privilexiados, falando de alcohol, asocian o seu consumo a unha franxa de idade media-alta, caracterizándoo como diario en razón de hábitos sociais, que reforzaría a propia estabilidade laboral -no entanto, non deixan de se referir a un consumidor máis novo e con hábitos máis vinculados ao lecer e, pois, á fin de semana-**. E se **os/as obreiros/as e delegados/as sindicais insisten naquel perfil e engaden un trazo de estabilidade familiar e matrimonio. Nos grupos de discusión, dentro da coincidencia apuntada, non se marcan diferenzas sectoriais, fálase dun consumo xenérico de alcohol, en canto cantidades e gradación das bebidas, pero tamén se vincula o alcoholismo aos individuos maiores facendo certa distinción coas prácticas aquelas dos máis novos, máis de fin de semana, por máis que poidan supor unha inxesta excesiva de alcohol.**
 - **O perfil do consumidor de cannabis é, doutro lado, outra vez para os/as observadores/as privilexiados/as, o daquel consumidor novo de alcohol e asóciase, polos motivos xa comentados, ao sector naval. Esta percepción que os/as delegados/as sindicais e traballadores/as nin confirman nin desmenten, esvaécese no discurso dos grupos de discusión, xa que, se ben no sector da automoción se asocia con eses traballadores novos, nos grupos do naval non se formula unha caracterización etaria.**

- **E é que na percepción dos/as traballadores/as e delegados/as o factor de distinción non é tanto a substancia concreta canto a legalidade ou ilegalidade do seu consumo. Deste xeito, se confirmaban aquel perfil do consumidor de alcohol, ao referirse a drogas ilícitas as súas referencias son variadas negando explicitamente unha asociación co traballo temporal -aínda que confirmándoa coa mocidade e a solteiría, e aínda a separación matrimonial-. En todo caso si que é certo que veñen situar o límite do consumo de cannabis -en referencia coa anotación anterior- nos 30 anos no sector naval e nos 40 na automoción, e aluden un consumidor tipo de cocaína que se caracterizaría por unha idade algo máis elevada ca dos anteriores e un maior nivel adquisitivo.**

Nese punto, a reconstrución dos discursos esixe considerar as referencias recollidas **sobre os factores de influencia que constitúen elementos de xeración dos consumos de substancias adictivas**, en tal xeito que **os trazos principais ao respecto son os seguintes:**

- Se houber que facer **unha caracterización da visión dos/as informantes privilexiados/as**, esta **sería**, sen dúbida **a dunha pluralidade de factores casuais, aínda que outorgando aos de índole laboral unha escasa relevancia**. Neste contexto **non se nega un expresivo rigor de certos postos de traballo pero sublíñanse os factores sociais xenéricos e, en menor medida, a propia extracción social e o influxo do medio familiar. Así**, no máis salientábel, **fanse expresos principalmente estes vínculos:**
 - **O do consumo do alcohol con factores culturais**, tanto no caso do diario como no relacionado co lecer e concentrado na fin de semana.
 - **O do consumo da cannabis co círculo de relacións sociais secundarias e a expresión de contestación ás normas sociais** que sería típica das idades novas.
- **Tampouco os/as delegados/as sindicais sublíñan o significado dos factores laborais ao respecto dos outros de índole socio-cultural, familiar, etc.**, situando indistinta e xenericamente todos eles en pé de igualdade.

- Porén **os/as traballadores/as apóñenlles un peso destacado como xeradores de consumos, e se ben insisten na pluricausalidade refiren**, con aquel matiz, **elementos como a duración da xornada, a presión dos mandos, a profusión de horas extra nas industrias auxiliares do naval, etc.**

- Conque **é coherente que os apuntamentos ao respecto desde os grupos de discusión conformados por persoas que traballan no sector naval sexan os que maior significado outorgan a esas cuestións. Particularmente, fálase de presión laboral que leva á insatisfacción, de exceso de horas de traballo, de dureza das condicións, de baixos salarios, nunha percepción que se formula singularmente desde quen traballan en empresas principais como visión ao respecto das empresas auxiliares, de xeito que a inestabilidade laboral sería un dato máis a insistir nese panorama comparativamente máis crítico, que se rubrica coa percepción dunhas condicións de seguridade susceptibles de expresivas melloras. Pola contra, no grupo correspondente á automoción a causalidade impútase principalmente a causas extralaborais; mesmo así, non deixa de ser revelador que a factores laborais, nomeadamente as quendas cambiantes, aos que non se lles outorga significado como xeradores de consumos adictivos, si que se lles refire o significado de elementos que perturban a calidade de vida.**

Nun contexto así definido **as percepcións manifestas ao respecto dos riscos potenciais e a sinistralidade xerada polos consumos adictivos poden sintetizarse do xeito seguinte:**

- **Falando en primeiro termo de informantes privilexiados/as, nos dous ramos considerados: a construción naval e a automoción, o marco de referencia desas percepcións é a afirmación, implícita e explícita, da perigosidade do sector que se perfila e acentúa para postos de soldador/a, traballadores/as de guindastre, ponte-guindastre etc..**

- **Agora ben, non hai unanimidade senón diverxencia en canto os consumos indagados constitúan factor de incremento do risco, mesmo apuntando algunhas achegas a maior concienciación, autocontrol e responsabilidade ao respecto xustamente por parte das persoas que desempeñan eses postos.**

- Por iso **hai experiencias contraditorias en canto á relación efectiva entre sinistros e consumos da parte das persoas implicadas, constatándose unha dificultade para establecer tal relación inequivocamente** malia se fale en pasado dunha relación entre o alcoholismo e a sinistralidade na automoción.
 - Doutro lado **non se establece relación entre consumo e incidencia negativa na calidade da produción.**
- Nesta mesma perspectiva **os/as delegados/as sindicais e traballadores/as formulan un discurso máis nidio: o consumo de substancias tóxicas implica toda unha serie de riscos potenciais en tanto que incrementa a perigosidade de actividades -especialmente a do sector naval- cualificábeis, xa en por si e na meirande parte dos postos de traballo, de risco.**
- Porén, na referencia ao sector naval precisamente, a accidentalidade **tería unha manifestación reducida, e na automoción afirmase o descoñecemento de sinistros relacionados con consumos adictivos, focalizándose o discurso nas baixas e invalideces por mor do alcoholismo.**
 - A este respecto é salientábel que, **no sector naval, só no subconxunto, e parcialmente, conformado polos/as Delegados/as de Prevención entrevistados/as, emerxe a referencia a un incremento da agresividade das persoas afectadas en relación cos consumos adictivos, mentres que nos/as informantes do sector da automoción, sexan delegados/as ou operarios/as, é xeneralizada a percepción nese sentido, e mesmo na perspectiva ampla das consecuencias nas relacións sociais dos individuos.**
- Deste xeito, **a abordaxe destas cuestións nos grupos de discusión puxo en evidencia unha alta sensibilidade e unha preocupación singular por todos os elementos en relación coa seguridade no traballo, pero tamén a escasa relación que “a priori” se establece entre esta e o consumo de drogas, no traballo ou durante a xornada.**

- De feito, **da globalidade dos comentarios dedúcese que, en virtude desa preocupación xenérica e das características dos postos que se veñen mencionando reiteradamente, a sensibilidade é maior no sector naval, pero os factores que aparecen como determinantes non son os consumos adictivos, senón outros de carácter xeral en canto condicións de traballo e, nomeadamente, o cansazo asociado á amplitude da xornada laboral.**
 - **O anterior matízase entre os/as traballadores/as de empresas auxiliares do naval, para quen a perigosidade impregna o seu discurso, demandándose moitas melloras ende ben se recoñezan tamén expresivos avances.**
 - **Matízase tamén entre quen traballan en grandes empresas do naval, no sentido de, por contraste, amosar unha maior sensibilidade perante a cuestión dos consumos adictivos como factor de perigosidade, aínda que refiren que esta se conxura coa complicidade do conxunto do persoal.**
- **Adicionalmente debe sinalarse, continuando a falar do discurso dos grupos que, sobre todo os/as traballadores/as das auxiliares do naval e da automoción, non consideran realmente graves os consumos, porque cren que na maioría dos casos non alteran a capacidade do/a traballador/a; un parecer que leva á reflexión -insistindo en apuntamentos anteriores-, en perspectiva proxectiva, sobre o conveniente que sería articular campañas máis centradas no aspecto da concienciación dos efectos das drogas non só sobre a saúde senón tamén en relación coa seguridade.**

Pois ben, **se os trazos definitorios do problema indagado son, segundo a análise das fontes agora utilizadas, os recapitulados ata este punto, falta por referirse ás respostas, e isto en dúas dimensións: tal e como se veñen dando no ámbito das empresas e, por tanto, do xeito en que son percibidas; tal e como se demandan en perspectiva futura. Quere isto dicir que un dos obxectos de consideración foi a determinación descriptiva e a análise da visión ao respecto de como veñen actuando as empresas en materia de prevención, control e aínda de reacción -ao respecto de casos e incidencias-**.

- Nesa perspectiva **os/as propios/as observadores/as privilegiados/as revelan que a actuación das empresas en materia de prevención de drogodependencias é claramente insuficiente**, sento as accións ao respecto pouco frecuentes; **no entanto, obsérvanse diferenzas nos dous subsectores** estudados; unhas diferenzas **que poden sintetizarse así**:
 - **Na construción naval aquela escaseza de iniciativas preventivas concrétase en accións xenéricas: entrega de folletos sobre tabaquismo, alcohol ou cannabis** coincidindo con momentos específicos de desenvolvemento normativo ou campañas concretas.
 - **No ramo da automoción as accións, se ben se cinguirían ao alcohol e o tabaco, irían máis alá das convencionalmente preventivas para, no caso concreto do tabaco, propor un plan de deshabitación.** Esta referencia é digna de subliñarse na medida que corresponde a campañas anteriores á entrada en vigor da lei de 2005 e as actuacións se desenvolveron en horario laboral.
- Doutra banda **estes/as mesmos/as informantes expresan** ou evidencian **as causas últimas desa inacción en varios niveis**:
 - Nalgún caso **pode apreciarse unha actitude non tanto de ocultación ou negación da realidade canto de relativización da importancia do problema estudado, ao punto que os consumos, no grao en que se dan, non supoñen un problema para as empresas, pois non definen un problema** -a redundancia é deliberada- **dos cadros de persoal. Así as cousas, a disposición de medidas preventivas, paradoxalmente, só tería un carácter reactivo.**
 - **Con ese trasfondo é evidente que a centralidade da visión literalmente produtiva por parte das empresas anteponse á promoción da saúde** que, en termos do tema en estudo, non xera, pois, unha sensibilidade específica xeneralizada.
 - **Pero é que, ademais, no terreo dos conceptos, a prevención das drogodependencias no medio laboral non se asocia necesariamente á seguridade e hixiene no traballo ou á prevención de riscos nel.** A este respecto é ilustrativo que das entrevistas non poda tirarse nin a afirmación

nin a negación de que os servizos médicos informen á dirección das empresas sobre posibles adicións entre os/as seus traballadores/as.

- Doutro lado, **ao considerar a eventualidade da implantación de medidas de control, os atrancos que se manifestan son os mesmos que para as accións preventivas, pero** resultando esta unha cuestión máis controvertida, xa que **a aqueles atrancos habería que engadir, sempre na percepción dos/as informantes privilexiados/as, a previsíbel oposición frontal dos/as traballadores/as e os/as seus/súas representantes.** Non obstante, desde as persoas vinculadas ao ramo da automoción, apúntase a un endurecemento, xa no pasado, nos postos de control de entrada das factorías.
- **En canto á reacción das empresas perante casos de dependencia,** os comentarios aluden principalmente a situacións hipotéticas e **consideran que nun principio non adoptarían medidas drásticas** como o despido, **senón que apuntan ao diálogo e outras encamiñadas a superar a situación, o que non impediría que, ao mesmo tempo, se puidesen establecer algunhas máis fortemente coercitivas,** como sancións.
- **Se a visión se despraza ao discurso dos/as delegados/as sindicais e traballadores/as, cabe concluír que na súa percepción a prevención e control das drogodependencias non constitúe unha referencia na acción das empresas e, por suposto, tampouco, pois, unha prioridade.** De feito **non hai constancia, só a expresamente negativa, de accións específicas e, por tanto, tamén non a hai de coordinación entre distintos axentes, para a prevención o control, a detección precoz destes consumos.** Nestes termos **o labor preventivo redúcese a actuacións informativas relacionados coa aplicación da normativa anti tabaco e a algunha campaña circunstancial ao respecto, así como as medidas de control ás revisións médicas anuais, aínda que estas non inclúen análise de tóxicos.**
- **Ese nivel de percepcións complétase con outro de imputación causal no que se relacionan dous datos:**

- **A falta de alarma percibida aínda entre os/as propios traballadores/as supón a ausencia dun factor de presión** e realimenta a propia percepción empresarial.
- **Habería mesmo unha vontade de non outorgar relevancia a esta cuestión en canto que implementar medidas, aínda só preventivas, suporía o recoñecemento dun problema.**
- **No horizonte, por último, nesta referencia ao discurso dos/as delegados/as e traballadores/as, das respostas efectivas das empresas perante casos reais de toxicodependencia, pártese de ilustracións coñecidas de primeira man polas persoas entrevistadas que se concretan nunha diversidade de opcións, desde as máis drásticas: sancións, despedimentos, non renovación de contrato, ata a derivación a centros de rehabilitación.** Non obstante, **en termos de opinión e balance, nunha coincidencia moi notábel cos grupos de discusión, a posición das empresas non priorizaría a recuperación da saúde das persoas afectadas senón que se orientaría principalmente na liña das sancións mencionadas, de xeito que a temporalidade sería un factor que acentuaría esa inclinación.**
- Da súa banda **nos grupos de discusión cóincídese ao apuntar unha escaseza de accións preventivas.** Dese xeito **reduciríanse ao cumprimento da normativa, á correcta utilización dos elementos de seguridade, ao desenvolvemento de accións formativas nese sentido, que no caso do sector naval teñen carácter obrigatorio** -nalgunha intervención apuntouse a inclusión no curso de prevención de contidos relacionados coas drogas-. Sexa como for, **non parecen existir liñas de acción específicas para a prevención e tratamento dos consumos adictivos, máis alá do devandito ou doutras accións circunstanciais que, en todo caso, non parten dos departamentos de prevención de riscos laborais.** De feito, perante a carencia sinalada, **o argumento compartido indica a preocupación exclusiva polo cumprimento dos obxectivos de produción** -naquela sintonía co discurso dos/as observadores/as privilexiados/as-.
- Agora ben, **no plano das reaccións, sinálase nos tres grupos que as empresas coñecen dos consumos e usos abusivos das substancias**

de referencia e só semellan actuar cando se trata de dependencias moi severas ou cando estas xeran conflitos. E esas actuacións das empresas, en xeral en ambos ou dous sectores, **non responderían inicialmente ás opcións máis drásticas** -coincidindo co discurso dos/as observadores/as privilexiados/as-; **fálase de diálogo, baixas temporais, incapacidades ou suspensións temporais, e só de suspensión naqueles casos nos que existe unha repercusión grave no ambiente de traballo. Non obstante, apúntase certa política de diferenciación nas actuacións de acordo á temporalidade ou non do/a traballador/a na empresa** -un factor de modulación que se incorpora aquí ao discurso dos grupos e supón, de novo, pero agora cos/as traballadores/as e delegados/as, unha coincidencia-.

- Adicionalmente, nunha perspectiva literalmente máis técnica, **cómpre tamén subliñar**, falando das tres fontes, que estas evidencian **que o pouco que se fai en materia de prevención parte dos departamentos de saúde laboral, que parecen actuar completamente á marxe dos de riscos laborais e seguridade**, delatando un funcionamento por compartimentos.

Chegado este punto, a **recapitulación que completa**, na liña anunciada, **a contida nos parágrafos precedentes é a referida ás demandas** que os/as distintos/as interlocutores/as consultados/as emiten **ao respecto da abordaxe do fenómeno estudado e**, en relación con isto, **ao papel que deben xogar nela os distintos axentes que interveñen no ámbito laboral.**

- **Entre os/as observadores/as privilexiados/as**, non perdendo de vista a súa vinculación coas empresas en varios dos casos, **as propostas e reflexións máis salientábeis van nos sentidos seguintes:**
 - **Potenciar as medidas de control dos consumos adictivos a partir dunha iniciativa da Administración para desenvolver unha normativa específica** ao respecto; normativa que se concibe **cunha filosofía máis inhibitoria que represiva das condutas.**
 - **Nun segundo nivel refiren a necesidade de acompañar tales medidas de control con accións preventivas baseadas na información e formación dos/as traballadores/as.**

- En termos xerais, pero máis nomeadamente, como é evidente, para as medidas nesa segunda liña, **desde unha óptica de opción pola coresponsabilidade dos distintos axentes implicados, óptase por accións consensuadas e planificadas de maneira conxunta, sendo salientábel que, nese marco, se subliña a necesaria implicación na prevención das organizacións sindicais** -para as que se presupón a súa oposición frontal a medidas de represión e aínda de control-.
- En canto ás entrevistas a **delegados/as e operarios/as, xeraron unha produción que, converxendo coa dos grupos de discusión, se caracteriza pola escaseza de propostas**. Así, **as que se aluden, e o mesmo ton xeral da reflexión ao respecto, denotan unha maior receptividade** en ambos os dous subsectores, automoción e naval, **á posta en marcha de medidas de prevención que á de medidas de control ou a un endurecemento da normativa reguladora**. En calquera caso, son, **no máis principal, estas:**
 - **A creación dunha mesa de colaboración** na que estean representados os distintos axentes atinxidos pola resposta á problemática en estudo.
 - **A realización de cursos específicos sobre esta cuestión dirixidos a delegados/as sindicais**, o cal é ben significativo, dada a condición de tales de varias das persoas entrevistadas.
 - Nalgún caso propúxose **o desenvolvemento por parte das empresas de accións en orde á recuperación dos/as empregados/as con adiccións**, sinalándose nese marco a posibilidade de conceder baixas temporais.
- Como xa se mencionaba na conclusión precedente sobre o discurso dos/as delegados/as sindicais e operarios/as entrevistados/as, e, para alén diso, mesmo se intuía nas súas referencias sobre esta dimensión concreta, **nos tres grupos obsérvase un rexeitamento case xeneralizado perante a adopción de eventuais medidas de control sobre os/as traballadores/as**. En particular, **ese rexeitamento argumentase da seguinte maneira:**

- En primeiro lugar, coherentemente con apuntamentos anteriores, **cóidase que a magnitude e extensión do problema non xustifica unhas medidas nas que se percibe un certo carácter represivo.**
 - Ademais, **perante a invocación da salvagarda da seguridade esgrimen a atención a outros aspectos relacionados coas condicións laborais.**
 - Finalmente, explicitando a motivación da súa propia actitude de fondo, **falan da existencia dun suposto rexeitamento social ao respecto das medidas de control en xeral.**
- Entón, **en canto accións preventivas e de resposta “a posteriori”, tam pouco se emitiron reflexións ou suxestións ben perfiladas, e apenas algunhas indicacións xenéricas ou liñas embrionarias de discurso que, non obstante, paga a pena mencionar:**
- Se cadra a máis interesante, por reveladora, é **a que pode sintetizarse ao respecto da desconsideración do desenvolvemento de medidas específicas de prevención no seo das empresas.** O argumento nese sentido é **que na nosa sociedade xa se dispón de información suficiente sobre esta cuestión e as empresas son un ámbito concreto en que non se dá,** segundo un argumento que reiteran, **unha extensión diferencial dos consumos tóxicos adictivos que xustifique unha actuación particularizada nel.**
 - Ende ben, aínda que de xeito indirecto, apuntaron **a necesidade da implicación das empresas na rehabilitación dos/as traballadores/as afectados/as, así como de que as mutuas tamén cumprisen un papel ao respecto. O mesmo que,** por último, nunha perspectiva máis xenérica, sinalaron **a necesidade dos sindicatos revisaren as súas directrices ou estratexias na abordaxe das drogodependencias,** deixando entrever a inexistencia dunha liña de acción clara e definida.

Este conxunto de apuntamentos de recapitulación, que fica así completo, **debe non obstante encadrarse en dúas perspectivas máis** para a súa ulterior proxección en orde a definir liñas e estratexias de acción sindical -e tal

é o obxecto do vindeiro capítulo: **a fornecida polo** conxunto amplo de referencias que longamente se expuxeron no **Capítulo 2²⁷**; **a que se deriva do estudo precedente mediante enquisa** efectuada pola Confederación Intersindical Galega -CIG- **o pasado ano²⁸**.

Na primeira desas perspectivas **é salientábel o conxunto de esixencias de planificación, prevención integral e coherente, e iniciativa que para as empresas se derivan da Lei de Prevención de Riscos Laborais -LPRL-, así como as que se tiran dela en canto coordinación dos axentes implicados, vixilancia da saúde dos/as traballadores/as -e dereitos ao respecto pola súa parte-. Tamén a magnitude e gravidade do problema das toxicodependencias no medio laboral, como evidencia incontestábel, alén da súa dimensión estatística en cada caso ou da percepción de gravidade que xere en observadores/as concretos/as, en si e como factor de sinistralidade; o carácter das empresas como espazos privilexiados para a abordaxe preventiva, rehabilitadora e de reinserción; a etioloxía múltipla das toxicodependencias, na medida en que poden xerarse por varias causas en distintos ámbitos, con posibilidades de realimentarse reciprocamente; a tolerancia social perante certos consumos e a percepción amortecida da súa gravidade; a importancia da prevención e a necesidade de priorizala, xuntamente coa rehabilitación, sobre a punición, e as perspectivas contraditorias que, ao respecto, se derivan do actual marco xurídico.**

En canto ao segundo elemento de encadre, **a enquisa levada a cabo o ano pasado**, con certas limitacións para profundar en detalle en perspectiva sectorial, en virtude do seu tamaño mostral, derivado tamén da súa intención exploratoria, **constatou**, en termos homologábeis coas investigacións citadas no devandito Capítulo 2, **determinados niveis de consumo** -algo mitigados particularmente para o viño e a cervexa- **entre a poboación ocupada galega, mais tamén permitiu comprobar como non existe nela unha sensibilidade específica ao respecto da problemática que xeran con relación ao ámbito laboral, e isto pola proxección das pautas culturais ao respecto deses consumos adictivos e das súas valoracións, así como que, en todo caso, en materia de respostas, os programas de prevención e os de deshabitación teñen un maior respaldo que probábeis incrementos do rigor normativo ou dos controles a aplicar.**

²⁷ Vid. páxs. da 7 á 21.

²⁸ "Estudo da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego". Edita Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega. 2010.

Doutro lado a enquisa, ao insistir en dous perfís característicos de persoas consumidoras, e definir un deles como respondendo a traballadores; varóns por tanto; da construción ou a industria; de áreas de produción e mantemento; que traballan en equipos baixo supervisión indirecta, e que vulgan o seu desempeño con algún grao de perigosidade, veu chamar a atención sobre o ramo do metal en canto sector en que se dan característica e abrumadoramente postos e desempeños concretos que son o epitome desa descrición, dando lugar á abordaxe cualitativa obxecto específico deste documento; por certo, desenvolta de acordo coas recomendacións que se tiraban do devandito estudo precedente²⁹.

Por iso, **de acordo** co texto expositivo e, xa que logo, **tamén coas conclusións enunciadas nas páxinas anteriores e en coherencia plena coas referencias de encadre que veñen de se referir nos parágrafos precedentes, non está de máis reiterar**, para os pór de relevo, **algúns elementos fundamentais para orientar a acción sindical en resposta á problemática estudada:**

- **O estudo corrobora unha vez máis a existencia de consumos adictivos no medio indagado**, con todos os matices e modulacións que xa se sinalaron, **en termos que constitúen en todo caso un factor de risco para a saúde e a seguridade**. Así, **ao tempo que insiste** en evidencias preexistentes, faino tamén, en relación coa enquisa, **nunha percepción discreta da súa gravidade por parte dos/as interlocutores/as consultados/as**. **Desde este punto de vista** resulta obvio que **unha liña urxente de acción é a da sensibilización dos/as propios traballadores/a e os/as delegados/as sindicais**. **Do mesmo xeito**, á luz do estudo, éo tamén que esa **sensibilización debe ir alén de subliñar os efectos das drogas sobre a saúde e proxectarse igualmente sobre o factor de sinistralidade potencial que supoñen**.
- Na liña do anterior **a investigación deita importantes indicacións sobre a psicoloxía do colectivo de traballadores/as que deben ser incorporadas ás estratexias de sensibilización** en particular **e, en xeral, á acción sindical a desenvolver** para responder ao problema en estudo. Así, por exemplo:
 - Nomeadamente **o alcohol aparece como un consumo masculino encadrado nunhas pautas culturais dadas que determinan a súa**

²⁹ Ibidem, páx. 86.

aceptación social, e só cando se refire a individuos novos compare co de cannabis a asociación a formas de expresión e afirmación conflitiva da mocidade.

- Enlazando cun apuntamento anterior, **constátase tamén unha certa dualidade contradictoria en canto a que a percepción atenuada do significado dos consumos tóxicos**, e que contradice á estatística, **recoñécese como factor negativo en termos de seguranza, malia tamén se atenúe a súa perigosidade** -na medida que se aceptan culturalmente non se valoran todo o seu potencial para inhibir capacidades-, e **non obstante detéctase unha alta sensibilidade no sector naval a todo o relacionado coas condicións de traballo.**

■ **No marco devandito encádrase todo o enunciado logo sobre respostas preventivas e reactivas**, reais ou posíbeis, **do que agora cómpre subliñar:**

- **A escasa implicación das empresas desde unha lóxica caracterizada por limitarse ao cumprimento da normativa xeral preexistente, por priorizar unha lóxica produtivista e por preferir a consideración individualizada de casos** -cunha severidade das respostas modulada en virtude da estabilidade do vínculo co/a produtor/a- que xa xeraron manifestacións críticas das consecuencias dos consumos **a unha abordaxe en clave colectiva e ambiental.**
- **A falta de coordinación dos distintos axentes implicados:** empresas, sindicatos, traballadores/as, mutuas, Administración -laboral, sanitaria, e aínda de asuntos sociais-; mesmo, ao interior das empresas, a actuación independente dos departamentos de saúde laboral -escasa- e de riscos laborais ou seguridade -nula-.
- **En consecuencia** do anterior **é presumíbel que as empresas** -que non implementan medidas por non recoñecer o problema- **consideren, no escenario dunha demanda de maior implicación, a posibilidade dun incremento das medidas de control e aínda o da severidade das de carácter sancionador**, en tanto esas liñas serían rexeitadas polos/as traballadores/as e, de certo, polas súas organizacións representativas.

Podería aínda suplementarse esta serie de apuntamentos mencionando as referencias á falta de acción por parte das organizacións sindicais e mesmo á falta de criterios claros para esta que xorden nas percepcións analizadas. Ende ben, no caso concreto da Confederación Intersindical Galega -CIG- a realización mesma da enquisa desenvolta o pasado ano e a súa proxección neste estudo, do que agora se conclúe a súa exposición de resultados, desmenten a pertinencia desa visión, dando conta dun compromiso efectivo que debe concretarse e materializarse.

Xustamente para proceder nesa liña e que, nesta altura, para pór o ramo a este documento, cómpre a proxección das conclusións que veñen de se formular en termos da liña de acción sindical que, desde as súas propias opcións, a Confederación Intersindical Galega -CIG- entende que debe desenvolver para lles dar unha resposta activa na perspectiva da mellora da saúde e as condicións laborais dos traballadores e traballadoras de Galiza.

**LIÑAS DE ACCIÓN DA
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL GALEGA**

6



6 | LIÑAS DE ACCIÓN DA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Segundo a Organización Mundial da Saúde -OMS-, a palabra “**droga**” emprégase para referirse a **toda substancia, natural ou sintética, que, introducida no organismo**, é capaz de actuar sobre o sistema nervioso, podendo provocar **unha alteración física e/ou psíquica, e** que posúe a capacidade **de xerar dependencia e tolerancia**.

O consumo de drogas, tanto de carácter legal, tabaco ou alcohol, como ilegal, cannabis, cocaína, heroína, drogas de síntese etc., non é algo novo; a súa utilización remóntase á antigüidade, e hoxe, como entón, con particularidades en cada caso en virtude do significado destes factores na xénese do seu consumo, este responde a motivacións culturais, antropolóxicas e aínda terapéuticas.

En relación co anterior vén de vello a censura moral, o control legal represivo e a resposta de rehabilitación a toda unha serie de substancias con efectos psicotrópicos poderosos e inmediatos, que concentraron así durante moito tempo a consideración social tópica de “drogas”. Da súa parte no alcohol convive unha alta tolerancia social do consumo, en razón do seu forte arraigo cultural, co recoñecemento da gravidade das súas consecuencias cando é abusivo ou xera dependencia, e isto non sen contradicións. Deste xeito, só máis tardiamente foise abrindo paso na conciencia colectiva a valoración da dependencia xerada polo consumo de fármacos como unha outra forma de drogadicción, sendo aínda máis serodia, cando menos en canto dar lugar a restricións de comercio, publicidade e uso en espazos sociais, a referida ao tabaco.

Por tanto, para alén da xénese causal, das pautas culturais, da legalidade ou ilegalidade, dos efectos inmediatos e a longo prazo, da repercusión -física, psíquica, convivencial- de tales efectos etc., que concorren en cada substancia, **é un obxectivo social desexábel, por razóns de saúde individual e colectiva, a redución dos consumos adictivos de drogas.**

É evidente, pois, que **un escenario peculiar en que ese problema xeral e as súas estratexias de resposta se concretan é o ámbito laboral**. En primeiro termo **como espazo en que se proxectan as prácticas sociais ao respecto** de tales consumos adictivos e de como se regulan, normativa ou consuetudinariamente; en segundo, e acaso máis importante termo, cando menos desde o punto de vista da Confederación Intersindical Galega -CIG-, **como espazo** que, nalgunha medida, é xerador desa problemática, en canto significar en si mesmo, nas súas presións e nas tensións e frustracións que pode inducir, un factor **que potencie, provoque ou reforce os consumos tóxicos adictivos, e no que estes teñen consecuencias específicas**.

A respecto disto último, ademais dos efectos físicos e psicolóxicos das drogas para os/as seus/súas usuarios/as que se sinalaban parágrafos atrás, tanto os inmediatos como os que se expresan a longo prazo, **a súa repercusión sobre o/a traballador/a no tempo e espazo do seu exercicio laboral e a mecánica mesma dos consumos supoñen un factor de perigosidade**, variábel segundo os sectores e os desempeños concretos, na perspectiva da sinistralidade laboral; todo isto **por non insistir nas consecuencias** que algúns -na liña de limitacións de uso en espazos sociais apuntadas- teñen **na calidade ambiental do lugar en que se realizan e, por tanto, na saúde de quen o comparten cos/as consumidores/as directos/as, ou nos problemas de convivencia por conflitos** xurdidos arredor deles, tanto por discrepancias na valoración da súa oportunidade ou das molestias subxectivas que provocan como porque poden supor violacións normativas **-xa nesa perspectiva convivencial, xa de hixiene e/ou seguranza-**.

Por todo o anterior, **debido aos significativos problemas e altos riscos que trae asociado o seu uso e/ou abuso, a Confederación Intersindical Galega -CIG- está preocupada polo consumo de drogas no ámbito laboral galego; por iso pretende un entorno de traballo libre de drogas como factor imprescindible para a protección da saúde e a seguridade dos traballadores e traballadoras**.

Unha boa proba desa preocupación e compromiso é o desenvolvemento dunha liña orgánica de investigación iniciada o pasado ano coa enquisa reiteradamente mencionada³⁰ e completada neste con este estudo especificamente centrado na automoción e a construción naval. E é que aquela enquisa, como se sinalou páxinas atrás, xa apuntaba en boa medida na dirección destes como ramos onde a pro-

³⁰ "Estudo da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego". Edita Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega. 2010.

blemática xerada polas tóxicodependencias podía revestir un carácter máis preocupante. Así, abundou na decisión de profundar naquela liña de indagación mediante a estratexia cualitativa agora aplicada neles o feito que a Confederación Intersindical Galega -CIG-, en canto organización sindical, teña unha significativa penetración particularmente no sub-sector do metal, máis especificamente nos ramos da automoción e a construción naval precisamente. De feito non hai por que negar que na xénese mesma da investigación realizada estaba a alta sensibilidade da Confederación Intersindical Galega -CIG- perante a incidencia das drogodependencias no ámbito definido por estes, como froito da percepción directa dos/as seus/súas propios/as delegados/as neles. Ademais insiste na pertinencia daquela decisión de centrarse na súa observación o feito de que as particularidades dos desempeños laborais que os caracterizan, mesmo nalgún caso outras de orde sociolóxica, determinan unha especial relevancia do fenómeno indagado.

En efecto, **a automoción e a construción naval son xa de por si sectores que, polas características da actividade que se desenvolve neles, entrañan “a priori” unha maior perigosidade. E como este estudo puxo de manifesto en termos confirmatorios a evidencia de que nas súas empresas está presente o consumo de tóxicos -principal e máis expresivamente, tabaco, alcohol e cannabis, nas variantes de haxix e marihuana-, nelas, se cadra, é aínda máis certa a afirmación de que, aos serios problemas de saúde física, psicolóxica e social que acompañan a drogodependencia, debe sumarse unha serie de riscos para a seguridade dos/as traballadores/as derivados do uso de drogas no centro de traballo ou ao longo da xornada laboral.**

Desde a Confederación Intersindical Galega -CIG- preténdese mellorar a calidade de vida e as condicións laborais da clase traballadora galega, convertendo este no seu principal obxectivo. Para iso é preciso achegarse ao consumo das drogas desde unha perspectiva global e integrada, tendo en conta a súa orixe e as súas causas, e promover así o deseño dunha estratexia de fundamento preventivo orientada a erradicalo no ámbito laboral, e que inclúa liñas específicas e criterios de prevención, redución e tratamento desta problemática, considerándoa como unha cuestión de saúde persoal e social no lugar de traballo, e que, por conseguinte, ten que ser atendida sen discriminación ningunha polos servizos de saúde e prevención de riscos laborais, xa públicos ou privados, dun xeito mediante o que, no proceso de resposta, se defendan, respecten e garantan os dereitos das persoas afectadas.

Con estes fundamentos ata aquí mencionados, a **preocupación e compromiso da Confederación Intersindical Galega -CIG-** como organización sindical determina a **necesidade dunha resposta. Esa resposta precisa dunha liña política que a articule e que debe proxectarse con carácter global e mais tamén, desde logo, de xeito prioritario nos sectores estudados** -automoción e naval- para ir **construíndo así unha primeira referencia que permita xerar unha praxe definida.**

Neses termos, as páxinas que seguen van trazar os elementos clave desa **liña de acción** e fornecer algunhas reflexións con relación a aspectos singulares dela que revisten un especial interese.

É así que, **para o seu desenvolvemento, debe establecerse como fundamento primeiro que é intención da Confederación Intersindical Galega -CIG- actuar en tres niveis:**

- **O da iniciativa institucional**, fundamentalmente de carácter normativo, para mellorar os instrumentos dispoñíbeis de acordo coa filosofía de fondo que axiña se exporá.
- **O da coordinación e diálogo** cos outros axentes implicados: Administración, empresas, mutuas, outras organizacións sindicais, como criterio de coresponsabilidade e marco de referencia para a propia acción sindical.
- **O da acción sindical** xustamente, tanto mediante actuacións de formación e sensibilización dos/as propios/as afiliados/as e delegados/as, do conxunto dos/as traballadores/as, como de actuacións específicas de reivindicación no seo das empresas, o mesmo que, **de xeito ben destacado, mediante a inclusión daquela liña estratéxica específica**, da que logo se formularán toda unha serie de apuntamentos, **nos procesos de negociación colectiva.**

Por tanto, **se eses son os niveis da política que a Confederación Intersindical Galega -CIG- pretende desenvolver, como criterio de fondo, presidindo e informando todas as súas actuacións, darase prioridade, de acordo coas referencias ofrecidas en páxinas precedentes, ás de sensibilización e prevención, así como, xa en termos de resposta "a posteriori", de rehabilitación.**

Reflexionando ao respecto do anterior, e **tendo en conta a gravidade dos efectos derivados do uso ou abuso das drogas e as dificultades que entrañan os procesos de deshabitación, é doado comprender porque o máis útil é a prevención** deste tipo de situacións. **Nese sentido**, adiantándose na secuencia das consideracións que se anunciaban para cada un daqueles tres niveis, **é preciso sinalar a importancia que as empresas teñen como espazos para previr e tratar os consumos tóxicos adictivos** conxurando os riscos asociados a eles.

Pero **desde este suposto de que a prevención é o instrumento clave para abordar o problema das drogas, e de que as empresas son o ámbito privilexiado para unha acción nese sentido, o certo é que** a pescuda realizada puxo de manifesto que **a súa actuación en materia de prevención, e máis aínda de tratamento, das drogodependencias é claramente insuficiente.**

Unha síntese ao respecto, insistindo en apuntamentos dos capítulos anteriores, **pode ser a seguinte:**

- **As empresas non levan a cabo actuacións** na materia **porque non detectan problemas de consumo** entre o seu cadro de persoal.
- **Aínda coñecendo o uso de substancias adictivas** no traballo ou durante a xornada laboral por parte do persoal, o consumo **non se considera un problema na medida que non viría xerar mingua da produtividade ou riscos significativos.**
- En canto **a posta en marcha de medidas preventivas significaría o recoñecemento expreso dun problema** de consumo dentro das empresas, existe unha actitude de ocultación ou negación da realidade.
- Na dirección das empresas **ten maior peso a consideración de obxectivos de produción que a da protección da saúde dos/as traballadores/as.**

Como resultado do anterior **cabe resumir** dun xeito esquemático, tal como fai a seguinte táboa, **as principais liñas características das posicións que diferenciarían á Confederación Intersindical Galega -CIG-** como sindicato **das**

empresas, en relación con este problema das drogodependencias no medio laboral; **unha contraposición que non empece que, ao cabo, ambas e dúas perspectivas podan converxer nun nexo común que é a necesidade de impulsar medidas preventivas:**

SINDICATO	EMPRESA
Consumo reforzado ou inducido por factores laborais.	Consumo está inducido por factores persoais, familiares e /ou sociais.
Preocupación polos problemas de saúde ocasionados polas drogas.	Preocupación polo absentismo laboral e a accidentabilidade, en si e como factor dunha mala imaxe da empresa.
O consumo está en última instancia na esfera privada dos/as traballadores/as; as empresas só poden intervir se afecta ao rendemento, á saúde colectiva ou á seguridade.	O consumo implica así un risco potencial para a empresa, que actúa para identificar aos/ás consumidores/as e evitar a súa incorporación.
A intervención debe ir encamiñada cara á recuperación dos/as traballadores/as afectados/as; realmente teñen un problema de saúde.	A empresa pode recorrer a calquera medida para evitar os riscos asociados ao consumo, incluíndo medidas disciplinarias como sancións e despedimentos.
A prevención é fundamental.	A prevención proxéctase en medidas de prohibición.
O consumo é un problema de todos/as, polo que deben implantarse medidas preventivas, de asistencia e reinserción integradas na política preventiva da empresa.	O consumo é un problema illado que precisa solucións individuais.



Malia as diverxencias entre ambas e dúas posturas é posíbel un consenso no impulso de medidas preventivas

Nesa consideración dun consenso factíbel entre a posición sindical e os intereses das empresas **abunda** o feito **que estudos realizados pola Organización Internacional do Traballo -OIT- atribúen beneficios significativos** para elas **aos programas de atención á drogodependencia** desenvoltos no seu seo, **nomeadamente: a mellora do clima laboral; a redución do número de accidentes e mortes; a diminución do absentismo e dos periodos de baixa laboral; o incremento da produtividade; a retención de empregados/as rendíbeis e cualificados/as, e a diminución dos gastos de formación.**

Todos eses aspectos que veñen de sinalarse **deben considerarse como elementos no argumentario nos procesos de negociación colectiva**, xa antes

mencionados e aos que logo se fará unha referencia máis polo miúdo. **Con todo**, máis alá do interese recíproco en canto ao desenvolvemento de programas nelas, **na perspectiva máis utilitaria dos intereses e propósitos sindicais** está o feito de que **as empresas constitúen un campo de actuación idóneo para os programas de prevención e asistencia ao consumo de drogas**, en termos que a táboa que se achega sintetiza, **malia** sinala tamén **algúns atrancos** que **poden manifestarse desde a súa posición** e que, por tanto, **deben terse en conta como posíbeis obxeccións e prexuízos da súa parte** nos tales procesos de negociación.

ELEMENTOS DE INTERESE EN PERSPECTIVA SINDICAL	POSÍBEIS ATRANCOS POR PARTE DAS EMPRESAS
Son un bo espazo para a detección precoz de problemas derivados do uso e/ou abuso das drogas e para o adecuado tratamento dos/as afectados/as.	Argüir problemas de imaxe para a empresa.
As actuacións poden xeneralizarse, xa que se trata cunha poboación con notábel grao de homoxeneidade.	Reflectir a tolerancia social fronte ao consumo de drogas, sobre todo no alcohol e no tabaco.
As empresas contan con recursos humanos cualificados -servizos médicos e preventivos- e estruturas organizativas -comité de seguridade e saúde, e Delegados/as de Prevención- axeitadas para desenvolver estes programas.	Temer un incremento de custos.
As intervencións permiten a súa continuidade ao longo do tempo, podendo avaliarse os resultados obtidos.	Actuar desde unha óptica de confrontación de intereses.
O mantemento do posto de traballo actúa como reforzo da motivación perante a posibilidade da súa perda.	
Facilitan un ambiente normalizado para a rehabilitación e reinserción social dos/as traballadores/as afectados/as.	

Recapitulando: **abordaxe integral**, desde as causas ata as consecuencias; **respecto exquisito polos dereitos individuais** das persoas afectadas; **implicación dos diversos interlocutores** atinxidos; **consideración das empresas como espazos que constitúen o marco de referencia das actuacións con repercusión directa sobre a poboación traballadora, e acción institucional para redefinir o marco normativo; velaí as liñas de forza que orientarán a nosa actuación** nesta cuestión.

É, pois, o momento de se referir a dúas perspectivas singulares no nivel institucional.

A nosa organización cre preciso **que desde a Administración se promova un novo deseño legislativo que dea soporte a unha política global de abordaxe da problemática das drogas no ámbito laboral, así como que impulse a posta en marcha de programas de prevención e asistencia nas empresas** co obxectivo claro de enfrontala con éxito. **A elaboración dun “Plan de prevención e asistencia ao uso e abuso das drogas no ámbito laboral galego” é unha demanda concreta e específica da Confederación Intersindical Galega -CIG- neste eido.**

Ese plan, que deberá ter a súa translación específica a cada sector ou empresa, en función das súas características e problemática propias, cómpre sexa produto dun proceso de diálogo e participación en que resulta imprescindible a presenza e o compromiso da dirección das empresas, dos/as representantes dos/as traballadores/as, dos servizos médicos asistenciais, dos Servizos de Prevención de Riscos Laborais, así como das outras unidades e/ou axentes implicados na promoción da saúde e na prevención de riscos; **todo isto en coherencia con aquela liña de coordinación e diálogo, e no contexto dela, que se apuntou como fundamento da acción da Confederación Intersindical Galega -CIG-.**

Como unha segunda perspectiva da acción institucional, e tamén en coherencia con comentarios precedentes, **a Confederación Intersindical Galega -CIG- considera así mesmo necesaria unha reformulación dos aspectos disciplinarios relacionados co consumo de drogas reflectidos no artigo 54 do Estatuto dos Traballadores, dada a súa orientación exclusivamente punitiva.**

Dando un paso máis e **referíndose xa á acción sindical** no seu plano máis directo, **no seo das empresas,** e concretando o compromiso relativo á formación que se anunciou no seu momento, particularmente no que se refire ao propio sindicato e **como unha primeira actuación inmediata, está o fornecemento de recursos** a partir de accións específicas **de formación para os/as delegados/as sindicais.** Neste sentido un **piar inicial é a toma en consideración da información contida no Anexo 2** a este informe, que se ofrece xustamente con esa intención.

Neste mesmo nivel da acción sindical, entrando **xa en materia de demandas no interior das empresas, como reivindicacións singulares pero máis desexabelmente no marco dos procesos de negociación colectiva, a Confederación Intersindical Galega -CIG- promove unha serie de actuacións e propostas** entre as que cómpre destacar:

- **A mellora das condicións laborais** para reducir o seu significado como factor a prol dos consumos aditivos e fonte de riscos.
- **A elaboración**, de acordo co apuntamento anterior ao respecto da súa concreción en cada sector³¹ e empresa, e concibido como reflexo do que se propón con carácter xeral para o conxunto do ámbito laboral de Galiza, **dun plan ou programa de prevención e asistencia do uso e/ou abuso das drogas, integrado no correspondente Plan de Prevención de Riscos**. Este plan é o necesario, ou cando menos desexábel, marco contextual en que encadrar os outros elementos que agora se refiren.
- **A adopción, como criterio estratéxico** nesta materia, **do concepto de “promoción da saúde”, atendendo** de xeito prioritario con esa referencia á xeración dun ambiente saudábel, **definindo así políticas preventivas de sentido amplo que permitan contextualizar accións específicas con ese mesmo carácter preventivo**.
- **O compromiso** por parte da empresa **de abordar as drogodependencias fóra do ámbito disciplinario**, prevalecendo as accións de recuperación fronte ás sancións.
- En idénticos termos, o **tratamento da drogodependencia como unha patoloxía**, considerándoa polo tanto **como un problema de saúde que forma parte das competencias e funcións dos órganos de representación e actuación da empresa en materia de prevención de riscos e saúde laboral**.
- Igualmente, **a preservación da dignidade e intimidade dos/as traballadores/as afectados/as**, con especial atención á confidencialidade da información persoal.

³¹ Por axilidade expositiva, e porque se ten que chegar a un nivel de concreción en cada empresa, a referencia principal do texto a partir deste punto é a ese ámbito de acción e negociación, sen prexuízo do desenvolvemento de plans sectoriais como un obxectivo definido da acción sindical da CIG.

- **O dereito deses/as traballadores/as a un tratamento e a non sufrir discriminación laboral** de ningún tipo por acollerse a el, incluíndo a todos/as aqueles/as que consomen ou consumiron nalgún momento.
- **A voluntariedade da participación** deses/as mesmos/as traballadores/as **no tratamento** devandito.
- **É condición nese sentido o coñecemento por parte do conxunto do persoal**, pero máis especialmente por parte dos/as traballadores/as con este tipo de problema, **da suma de recursos dispoñíbeis para fornecer axuda e soporte** sanitario, psicolóxico, social, etc.
- **O dereito** -na medida do posíbel- **a compatibilizar os procesos de rehabilitación e tratamento co mantemento do posto de traballo, aínda o de preservar a relación contractual** laboral, con reserva daquel, **sempre que o/a traballador/a tivese que ausentarse temporalmente por motivos terapéuticos.**
- **A necesidade de seguir e controlar o proceso** desenvolto polos/as traballadores/as rehabilitados/as.
- **O control de que se están a cumprir todos os puntos acordados.**

Por tanto, **é un obxectivo de primeira orde na acción sindical da Confederación Intersindical Galega -CIG- o desenvolvemento dos devanditos plans a nivel de sector e empresa. E se, en todo caso, deben responder á suma de criterios que veñen de enunciarse** -criterios que, como xa se dixo, deben considerarse igualmente en actuacións singulares de reivindicación e negociación-, **cómpre insistir aínda en dous sentidos máis:**

- **Deberán redactarse atendendo aos principios de planificación, integridade do enfoque, integración e coordinación das actuacións, e participación.**
- **Entre os seus obxectivos estarán** fundamentalmente **a mellora das condicións de traballo e da súa calidade; a prevención do consumo de drogas; a diminución da sinistralidade laboral; a información, asesoramento e, no seu caso, a derivación a terapia** dos/as traballa-

dores/as con problemas de consumo, **así como a inserción e/ou reinserción dos/as afectados/as no posto de traballo.**

Sempre en relación co significado, a reivindicación, a elaboración e aplicación dos devanditos plans, querendo fornecer unha orientación nese sentido na perspectiva da acción sindical da Confederación Intersindical Galega - CIG- nas empresas concretas, e optando deliberadamente por formular agora e aquí un esquema apenas básico, **esta é a serie mínima de cuestións, enunciadas a xeito de guión, ás que deberían dar resposta:**

- **Antecedentes e xustificación do programa.**
- **Política de actuación.**
- **Obxectivos** principais e secundarios; xerais e específicos.
- **Destinatarios/as.**
- **Recursos dispoñíbeis e financiamento.**
- **Programa de traballo:**
 - Programa **de prevención** -sensibilización, información e formación-.
 - Programa **de atención e reinserción laboral.**
- **Desenvolvemento** do programa.
- **Normativa interna de aplicación** en relación ao tabaco, ao alcohol e a outras drogas.
- **Calendario do programa.**
- **Mecanismos de avaliación e revisión** anual.

Entón, **a xeito de síntese**, na seguinte táboa **recóllense as principais características dos mencionados plans.**

CARACTERÍSTICAS QUE DEBE REUNIR O PROGRAMA DE PREVENCIÓN SOBRE DROGODEPENDENCIAS	
Concreto	Programas específicos para cada empresa, e naquelas que, pola súa actividade, existan distintos sectores, centros de traballo ou convenios de planta, cumprirá negociar programas adaptados a cada caso.
Universal	Aplicado a todo o persoal da empresa, orientado de forma axeitada a cada nivel.
Negociado	Entre a dirección da empresa, o Servizo de Prevención, os/as representantes legais dos/as traballadores/as e as persoas designadas, incluíndo no Convenio Colectivo para garantir o seu cumprimento.
Participativo	En todas as fases participarán os/as Delegados/as de Prevención e o Comité de Empresa.
Integral	Debe enfocarse á saúde e benestar de todos/as os/as traballadores/as, comprendendo desde a análise da situación ata a avaliación do programa, e contemplando a prevención, a atención e a rehabilitación.
Confidencial	Non se debe revelar ningún dato relativo aos/ás traballadores/as afectados/as sen a súa autorización, e os datos médicos só serán empregados con fins terapéuticos.
Voluntario	Ningunha das persoas que participe ou que reciba atención ao abeiro do plan debe estar obrigada; a decisión partirá do/a propio/a traballador/a.
Xestionado	Os programas estarán incluídos e integrados no Plan de Prevención da empresa.
Non sancionador	En ningún caso se aplicarán sancións ás persoas afectadas, xa que, se teñen unha enfermidade, se trata de axudalas, non de sancionalas.

Unha vez elaborado o programa de prevención e asistencia das drogodependencias, é moi importante a súa correcta difusión en todos os niveis da empresa mediante unha política informativa eficaz que atenda a sensibilizar aos/ás traballadores/as facendo que se mostren máis receptivos/as á participación, informando sempre de forma clara, realista e obxectiva. **Como contidos que se lles deberán comunicar están** os seguintes:

- **Os motivos e as razóns** en que se fundamenta a posta en marcha **do programa** de prevención e asistencia.
- **A orientación e as características do programa**, facendo fincapé no seu carácter voluntario, preventivo e asistencial.
- **Os obxectivos xerais e específicos** formulados a nivel colectivo e/ou individual.
- **As vantaxes derivadas para os/as traballadores/as e a empresa.**

- **Os recursos asistenciais e terapéuticos cos que se conta**, tanto internos como externos e que o programa poñerá en disposición.
- **O calendario** das distintas fases do programa.
- **A normativa que se vai aplicar**, os seus fundamentos e a súa implantación.

Sen que cumpra agora estenderse, xa que **as diferentes actuacións preventivas e asistenciais deberán ser contempladas e descritas de forma máis detallada no futuro “Plan de prevención e asistencia ao uso e abuso das drogas no ámbito laboral galego”, “grosso modo”, entre as de orde preventiva** que deberían levarse a cabo **desde as empresas están:**

- **Sensibilización e información sobre as substancias adictivas**, dirixida a todo o persoal da empresa co obxectivo de concienciar e informar a todo o cadro ao respecto do consumo normal e problemático das drogas, da súa incidencia, da súa repercusión: efectos e consecuencias na saúde e na seguridade no traballo, e consecuencias legais. **Será preciso tamén difundir os programas da empresa, fomentando a participación e informando dos recursos** dos que aquela dispón, así como dos de diferentes institucións **cos que se conta para atender ás persoas con este problema.**
- **Formación en materia de drogas**, colaborando coa dirección, **impartindo cursos dirixidos aos/ás delegados/as sindicais e ao servizo médico, entre outros, co obxectivo de proporcionarlles** as habilidades necesarias, dándolles **unha formación específica** sobre o tema e **facilitándolles os recursos, para que podan impartir formación a outros colectivos** da empresa como poden ser os/as traballadores/as. **Tamén cumprirá especializar técnicos/as de prevención** para que podan **desenvolver programas de prevención e asistencia.**
- **Introdución de melloras na organización da actividade e nas condicións laborais, reducindo os impactos dos factores de risco.**
- **Garantía de que se cumpran as normas que impiden o consumo de substancias adictivas durante a xornada laboral**, apoiando a realización de actividades saudábeis no tempo de ocio.

- **Desenvolvemento de actuacións de promoción da saúde**, por exemplo: o fomento de programas para axudar a deixar de fumar etc.; **normativas**, como, noutro exemplo: modificar as normas para incidir nas actitudes e os comportamentos en relación ás drogas, tentando disminuir e/ou evitar o seu uso; **de control**, como, noutra posibilidade máis, medidas disuasorias en canto observacións aleatorias en postos de risco -as posíbeis medidas nesta liña deberán ser estudadas moi polo miúdo, posto que as probas para determinar o consumo de alcohol e de drogas no ámbito do traballo suscitan graves problemas éticos, morais e xurídicos-.

Pola súa banda, **entre as actuacións asistenciais e de reinserción, poderán propoñerse**, sempre **desde unha filosofía de renuncia a actuar de forma disciplinaria**, as seguintes:

- **Detección precoz do problema de consumo.**
- **Diagnóstico e valoración das persoas afectadas.**
- **Intervención e/ou derivación das persoas afectadas** a servizos externos de rehabilitación e terapia.
- **Seguimento e evolución do tratamento** destas persoas.
- **Compatibilización da súa xornada laboral cos tratamentos de recuperación**, adaptándollela con flexibilidade horaria, **mantendo así a súa estabilidade laboral.**
- **No caso de que non se poda compatibilizar a xornada co tratamento, garantía do posto de traballo xunto coas condicións salariais durante o proceso de rehabilitación, tratando o problema como unha baixa por enfermidade.**
- **Reinserción laboral.**

Mais para alén de todo o anterior, **no exercicio da corresponsabilidade** que se estableceu como principio de actuación, **a Confederación Intersindical Galega -CIG- debe convocar tamén aos/ás traballadores/as a asumir o seu papel na prevención do consumo** deste tipo **de substancias adictivas**, colaborando para lograr unhas empresas libres de drogas, evitando comportamentos que

poidan poñer en perigo a saúde e a seguridade. **Neste sentido poden contribuír** de xeito moi decisivo nas seguintes liñas:

- **Estando e manténdose informados/as** de forma correcta **sobre as drogas e os seus efectos**, principalmente en relación ao medio de traballo.
- **Rexeitando o consumo no seu ámbito laboral**; un consumo que moitas veces supón unha presión por parte dos seus/súas compañeiros/as ou do entorno social en favor do uso de drogas.
- **Participando nas actividades** que a empresa ou outras entidades leven a cabo **sobre este tema**.
- **Apoiando aos/ás seus/súas compañeiros/as que presenten problemas relacionados co consumo de substancias adictivas** para axudalos/as a superalos.

Con estes apuntamentos, que aquí conclúen, abertos a un posterior desenvolvemento e ampliación ao fío das súas actuacións concretas en termos de negociación, o que lle permitirá ir xerando a praxe que se aludiu páxinas atrás, a Confederación Intersindical Galega -CIG- sinala con carácter básico as principais liñas e horizontes que guiarán a súa acción sindical en materia de resposta ás drogodependencias no ámbito laboral en Galiza; liñas coas que, neste feito de facelas públicas, se compromete perante a poboación traballadora e o conxunto da sociedade do país.

ANEXO 1

NORMATIVA SOBRE DROGODEPENDENCIAS RELACIONADA CO ÁMBITO LABORAL

De seguido ofrécese unha relación da principal normativa recompilada sobre as drogodependencias vinculada ao ámbito laboral, desde a perspectiva autonómica, estatal e internacional, así como unha selección dos artigos máis representativos:

ÁMBITO AUTONÓMICO

- **Lei 4/1993, de 14 de abril, de Galicia, sobre Servizos Sociais.**
 - Art. 4, prestarán atención e servizos que posibiliten a mellora da calidade de vida e a participación das persoas ou grupos, especialmente aqueles que sofren algún tipo de carencia, marxinação ou desatención selectiva, así como a prevención e eliminación das causas que están na orixe de aquelas situacións.
 - Art. 5.3, as áreas de actuación están definidas en función dos sectores da poboación e das problemáticas diferenciadas: comunidade, familia, infancia e xuventude, minusvalías, velez, muller, drogodependencias e alcoholismo, minorías étnicas, delincuencia e reinserción, e outras problemáticas.
 - Art. 8, organizarán a súa actividade mediante o deseño, execución e avaliación de proxectos de actividade social que desenvolvan programas básicos de orientación, asesoramento e información sobre recursos, plans culturais e de fomento do asociacionismo, formación ocupacional e accesibilidade ao emprego entre outros.

- **Lei 2/1996, de 8 de Maio, de Galicia Sobre Drogas,** que establece no ámbito da Comunidade os criterios para unha adecuada coordinación das entidades e institucións no campo das drogodependencias e regula o conxunto de accións dirixidas á prevención do consumo de drogas e as drogodependencias, tratamento e integración social dos afectados polas mesmas e formación e investigación en dito campo.
 - Art. 4, a Administración autonómica elaborará programas de prevención do uso indebido de drogas que comprenderán actividades informativas, asesoramento e actuacións de carácter preventivo preferentemente nos ámbitos educativo, laboral, sanitario e comunitario, nos que para o seu desenvolvemento e posta en marcha buscarase a colaboración coas Administracións Locais.

- Art. 5.1, a Administración autonómica, en colaboración cos organismos competentes e as organizacións sindicais e empresariais, fomentará programas de prevención, asistencia e reinserción no ámbito laboral, e programas de saúde laboral que inclúan actividades informativas e de formación dos/as traballadores/as e empresarios/as, nos problemas derivados do consumo de drogas. O deseño, execución e avaliación dos devanditos programas fomentárase na empresa coa corresponsabilización e participación dos sindicatos, empresariado, servizos médicos e comités de seguridade e hixiene.
 - Art. 5.3, fomentáranse entre organizacións empresariais e sindicais acordos que tenten garantir a reserva do posto de traballo de persoas drogodependentes, e a non exercer as potestades disciplinarias que contempla a lexislación laboral en casos de problemas derivados do abuso de drogas, cando as devanditas persoas participen nun proceso voluntario de tratamento ou rehabilitación.
 - Art. 16.1, os poderes públicos da Comunidade garantirán, en igualdade de condicións que ao resto da poboación, o proceso de atención ao drogado dependente nos servizos sanitarios e sociais, respectando os dereitos e obrigas que establece a normativa básica e autonómica nesta materia.
- ***Lei 8/2008, de 10 de Xullo, de Saúde de Galicia***, na que a saúde mental e a atención ás drogodependencias son incorporadas dentro da asistencia como calquera outro aspecto de saúde, polo que deixan de ser consideradas como prestacións sanitarias independentes. Mentres que a atención sociosanitaria se inclúe como prestación do Sistema Público de Saúde de Galicia e se establecen os mecanismos básicos de coordinación entre sanidade e benestar social para os efectos do seu axeitado desenvolvemento.
 - ***Decreto 41/2008, de 28 de febreiro, polo que se establecen os criterios básicos para a autorización dos programas e actividades de prevención das drogodependencias e se constitúe o Comité Técnico de Prevención de Drogodependencias da Comunidade Autónoma de Galicia.***
 - ***Plan de Galicia sobre Drogas 2007-2009***, que responde á necesidade de mellorar a calidade da atención e os servizos que se lle ofertarán ao conxunto dos cidadáns e especialmente, daqueles afectados polos

problemas de abuso e/ou dependencia ás drogas, pretendendo facilitar a coordinación entre os diferentes servizos, e propiciando o acceso dos seus beneficiarios a máis e mellores prestacións. Este Plan, constitúe un instrumento de avaliación da situación actual dos consumos de drogas e as drogodependencias, así como dos resultados obtidos polo conxunto das actuacións desenvolvidas ata o momento, proponendo novos obxectivos en cada unha das áreas básicas de intervención, así como as accións e os recursos necesarios para asegurar o seu cumprimento, buscado a mellora da calidade das intervencións emprendidas para a prevención, asistencia e incorporación social das drogodependencias.

ÁMBITO ESTATAL

■ **Real Decreto de 24 de Xullo de 1889, polo que se aproba o Código Civil Español.**

- Art. 1902, obriga a reparar o dano que cause unha persoa que por acción ou omisión cause un dano a outro, intervindo culpa ou negligencia.
- Art. 1903, a obriga do artigo anterior é esixíbel, non só por actos ou omisións propios, senón polo daquelas persoas de quen debe responderse... os donos ou directores de establecementos e as empresas son responsables dos danos causados polos seus empregados.

■ **Constitución Española, de 27 de Decembro de 1978.**

- Art. 14, garante os principios de igualdade e non discriminación.
- Art. 17, garante o dereito á liberdade e seguridade, ninguén pode ser privado da súa liberdade excepto nos casos e forma previstos na lei.
- Art. 18, garante o dereito á intimidade persoal e á inviolabilidade do domicilio.
- Art 35, garante o dereito á libre elección de profesión ou oficio e á promoción a través do traballo.
- Art. 40.2, encomenda aos poderes públicos fomentar a formación profesional e velar pola seguridade e hixiene no traballo.
- Art. 41, encomenda aos poderes públicos garantir a seguridade social e a asistencia e prestacións sociais suficientes ante situacións de necesidade.
- Art. 43, reconécese o dereito á protección da saúde.
- Art. 45, dereito a disfrutar dun medio ambiente adecuado para o desenvolvemento da persoa.

- Art. 51, os poderes públicos garantirán a defensa dos consumidores e usuarios, protexendo mediante procedementos eficaces a seguridade, saúde e intereses económicos dos mesmos.
- Art. 129, insta aos poderes públicos a promover diversas formas de participación na empresa.

■ **Lei 14/1986, de 25 de Abril, Xeral de Sanidade.**

- Art. 3, os medios e actuacións do sistema sanitario estarán orientados prioritariamente á protección da saúde e á prevención de enfermidades.
- Art. 10, dereito á dignidade, á intimidade e á non discriminación de ningún tipo, mantendo a confidencialidade da información sanitaria de cada persoa, entre outros dereitos.
- Art. 19, os poderes públicos prestarán especial atención á sanidade ambiental, que deberá ser considerada nos programas de saúde, proñoendo e participando na elaboración e execución de lexislación sobre calidade do ar, auga, residuos, medio escolar, deportivo, e laboral, entre outros moitos.
- Art. 21, a actuación sanitaria no ámbito da saúde laboral promoverá a saúde integral dos/as traballadores/as, actuando nos aspectos sanitarios da prevención dos riscos profesionais, vixiando as condicións de traballo e ambientais que podan resultar nocivas, vixiando tamén a saúde dos/as traballadores/as para detectar de forma precoz factores de risco que podan afectar a súa saúde. Promoverase tamén a información, formación e participación dos/as traballadores/as e empresarios/as en canto as plans, programas e actuacións sanitarias entre outras.

■ **Lei Orgánica 1/1992, de 21 de Febreiro, sobre Protección da Seguridade Cidadá, modificada pola Lei 10/1999, de 21 de Abril, que ten como finalidade asegurar a convivencia cidadá, a erradicación da violencia e a utilización pacífica das vías e espazos públicos, así como a de previr a comisión de faltas e delitos.**

- Art. 25.1, sanciona o consumo de drogas en lugares, vías, transportes públicos, establecementos e espazos públicos, así como a tenza ilícita, aínda que non estivese destinada ao tráfico, de drogas tóxicas, estupefacientes, ou substancias psicotrópicas, sempre que non constituía infracción penal, así como o abandono nos sitios mencionados de útiles ou instrumentos empregados para o seu consumo.

■ **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, polo que se aproba o texto da Lei do Estatuto de traballadores.**

- Art. 4, dereito dos/as traballadores/as á súa integridade física, intimidade e dignidade, a non ser discriminados. Tamén se contempla o seu dereito a libre elección de profesión, libre sindicalización, participación na empresa e promoción e formación profesional no traballo, entre outras.
- Art. 19, dereito dos/as traballadores/as a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene, estando o/a empresario/a obrigado a facilitar unha formación práctica e adecuada en materia de seguridade e hixiene, e os/as traballadores/as pola súa parte a observar as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene e proceder ao seu cumprimento.
- Art. 54, sinala como causa de despedimento disciplinario a embriaguez habitual ou toxicomanía, se esta repercute negativamente no desenvolvemento do traballo.

■ **Lei 31/1995, de 8 de Novembro, de Prevención de Riscos Laborais, modificada pola Lei 54/2003, de 12 de Decembro.**

- Art. 16, a planificación da acción preventiva basearase na avaliación previa dos riscos para a saúde e a seguridade dos/as traballadores/as.
- Art. 22, o/a empresario/a garantirá a vixilancia periódica da saúde dos/as seus traballadores/as.
- Art. 22.1, con carácter xeral as probas e exames médicos terán un carácter voluntario, debendo prestar o/a traballador/a o seu consentimento, salvo nos supostos, logo de informe dos representantes dos/as traballadores/as, en que os recoñecementos sexan imprescindíbeis para verificar se o estado de saúde do/a traballador/a pode contituir un perigo para si mesmo, os/as demais traballadores/as ou demais persoas relacionadas coa empresa.
- Art. 22.2, as medidas de vixilancia da saúde levaranse a cabo repelando o dereito á intimidade e á dignidade dos/as traballadores/as e a confidencialidade da información relativa á súa saúde.
- Art. 22.4, os datos relativos á vixilancia da saúde non se poderán usar con fins discriminatorios nin en prexuízo do/a traballador/a.

■ **Lei Orgánica 10/1995, de 23 de Novembro, do Código Penal, modificada pola Lei Orgánica 15/2003, de 25 de Novembro.**

- Art. 314, serán castigados os que produzan unha grave discriminación laboral contra algunha persoa por razón da súa ideoloxía, relixión ou crenzas, a súa pertenza a unha etnia, raza ou nación, ao seu sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermidade ou minusvalía, ou por ostentar a representación legal ou sindical dos/as traballadores/as.
- Art. 316, serán castigados os que infrinxindo as normas de prevención de riscos laborais e estando legalmente obrigados, non faciliten os medios necesarios para que os/as traballadores/as desempeñen a súa actividade coas medidas de seguridade e hixiene adecuadas, de forma que poñan así en perigo grave a súa vida, saúde ou integridade física.

■ **Real Decreto 39/1997, de 17 de Xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.**

- Art. 2, a ferramenta a través da cal a actividade preventiva será integrada na empresa será o Plan de Prevención, que deberá ser aprobado pola empresa e asumido por todos os niveis xerárquicos da mesma.
- Art. 3, na avaliación de riscos estimarase a magnitude daqueles que non se teñan podido evitar, para obter información necesaria na que o/a empresario/a poida tomar as decisións oportunas sobre a necesidade da adopción de medidas preventivas, e nese caso, de que tipo deben ser. Por exemplo, controlar periodicamente as condicións, organización, métodos de traballo ou estado de saúde dos/as traballadores/as ou por outro lado eliminar ou diminuír os riscos a través de medidas de prevención na orixe, organizativas, de protección colectiva, individual ou de información/formación aos/ás traballadores/as.

■ **Lei Orgánica 15/1999, de 13 de Decembro, de Protección dos Datos de Carácter Persoal, pola que se garante e protexe o relativo ao tratamento de datos persoais, as liberdades públicas e os dereitos fundamentais das persoas físicas, e especialmente do seu honor e intimidade persoal e familiar.**

■ **Lei 28/2005, de 26 de Decembro, de medidas sanitarias fronte ao tabaquismo e reguladora da venda, a subministración, o consumo e a publicidade dos produtos do tabaco.**

- Art. 3 e 4, prohiben a venda e subministración de tabaco nos lugares e espazos onde está prohibido o seu consumo.
- Art. 7, establece a prohibición total de fumar ademais de naqueles lugares ou espazos definidos na normativa das Comunidades Autónomas, nos centros de traballo, salvo nos espazos ao aire libre entre outros.
- Art. 8, permite habilitar zonas para fumar que deberán estar debidamente sinalizadas, separadas fisicamente do resto das dependencias, non sendo zonas de paso obrigado para persoas non fumadoras, e con ventilación adecuada entre outras.

■ **Resolución de 2 de Febreiro de 2009, da Delegación do Goberno para o Plan Nacional sobre Drogas**, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros polo que se aproba a **“Estratexia Nacional sobre Drogas 2009-2016”**.

■ **Estratexia Nacional sobre Drogas 2009-2016**, que parte do marco institucional establecido desde a creación do Plan Nacional de Drogas en 1985, como marco de referencia para todas as Administracións Públicas e organizacións sociais, e que pretende constituír unha ferramenta para diminuír de forma significativa os consumos de drogas e previr na medida do posíbel o impacto sanitario e social dos diferentes problemas e danos derivados deles. Esta estratexia polo tanto ten en conta a evolución do consumo nos últimos anos e as actuacións levadas a cabo polo sector público e as organizacións sociais, e pretende mellorar e optimizar as iniciativas de prevención, diminución de riscos e redución de danos e do tratamento das persoas afectadas polo consumo de substancias, tendo en conta na súa elaboración os principais documentos nacionais e internacionais de planificación existentes.

ÁMBITO INTERNACIONAL

■ **Convenio nº 155 da Organización Internacional do Traballo, sobre Seguridade e Saúde dos Traballadores e o Medio Ambiente de Traballo.**

- Art. 4, esta política terá por obxecto previr os accidentes e danos para a saúde que sexan consecuencia do traballo, garden relación coa actividade laboral ou sobreveñan durante o traballo, reducindo ao mínimo, na medida en que sexa razoábel e factíbel, as causas dos riscos inherentes ao medio ambiente de traballo.

- Art. 16, deberá esixirse ás empresas que, na medida en que sexa razoábel e factíbel, garantan que os lugares de traballo, a maquinaria, o equipo e as operacións e procesos que estean baixo o seu control sexan seguros e non entrañen risco ningún para a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as.
- **Directiva Marco 89/391/CEE do Consello, de 12 de Xuño de 1989, relativa á aplicación das medidas para promover a mellora da Seguridade e da Saúde dos traballadores no traballo, e que establece o marco xeral en relación a política de prevención comunitaria en materia de Seguridade e Saúde no traballo.**
 - Art. 5, o/a empresario/a deberá garantir a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as en todos os aspectos relacionados co traballo.
 - Art. 6, o/a empresario/a adoptará as medidas necesarias para a protección da seguridade e da saúde dos/as traballadores/as, incluídas as actividades de prevención dos riscos profesionais, formación e información, así como a constitución dunha organización e dos medios necesarios, velando para que estas medidas se adapten as circunstancias mellorando as situacións existentes.
 - Art. 13, cada traballador/a velará segundo as súas posibilidades pola súa seguridade e saúde, así como pola das demais persoas afectadas a causa dos seus actos ou omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do seu empresario/a.
 - **Resolución 94/C 165/01 do Consello, de 2 de Xuño de 1994, sobre o marco xeral de acción no ámbito da saúde pública, que recolle o tratamento das toxicomanías entre as prioridades da acción comunitaria.**
 - **Resolución 2002/C 161/01 do Consello, de 3 de xuño de 2002, sobre a nova estratexia comunitaria de saúde e seguridade no traballo -2002-2006-.**
 - **Regulamento -CE- nº 1651/2003 do Consello, de 18 de xuño de 2003, polo que se modifica o Regulamento -CE- nº 302/93/, polo que se crea o Observatorio Europeo de Drogas e Toxicomanías.**

- **Recomendación 2003/488/CE do Consello, de 18 de xuño de 2003, relativa á prevención e á redución dos danos para a saúde asociados á drogodependencia.** Na que o Consello recomendaba aos estados membros que fixasen como obxectivo de saúde pública a prevención da drogodependencia e a redución dos riscos asociados a ela, e que desenvolvesen e aplicasen as estratexias globais correspondentes.
- **Estratexia sobre drogas da UE -2005-2012- aprobada polo Consello Europeo en decembro de 2004,** que abarca todas as actividades da Unión Europea relacionadas coa droga e fixa os obxectivos principais, entre eles, lograr un alto nivel de protección sanitaria, o benestar e a cohesión social mediante a prevención e redución do consumo das drogas, da dependencia e dos danos relacionados coa droga para a saúde e a sociedade.
- **Resolución 2007/C 145/01 do Consello, de 25 de xuño de 2007, sobre a nova estratexia comunitaria de saúde e seguridade no traballo -2007-2012-.**
- **Decisión nº 1150/2007/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 25 de setembro de 2007, polo que se establece para o período 2007-2013 o Programa específico Información e Prevención en materia de drogas,** integrado no programa xeral de Dereitos fundamentais e xustiza.
- **Comunicación COM/2008/567/final da Comisión ao Parlamento Europeo e ao Consello sobre o Plan de Acción da UE en materia de loita contra a Droga 2009-2012.**

ANEXO 2

O GRAVE PROBLEMA DAS DROGAS

AS DROGAS E O SEU CONSUMO

Segundo a Organización Mundial da Saúde -OMS-, a palabra “droga”, emprégase para referirse a toda sustancia, natural ou sintética, que, introducida no organismo vivo por calquera vía de administración -inhalación, inxestión, intramuscular, endovenosa-, é capaz de actuar sobre o sistema nervioso central da persoa, podendo provocar unha alteración física e/ou psíquica, reflectida nas percepcións sensoriais, no estado de ánimo, na consciencia ou no comportamento, e que posúe a capacidade de xerar dependencia e tolerancia nos seus/súas consumidores/as.

O consumo de drogas, tanto de carácter legal, tabaco ou alcohol, como ilegal, cannabis, cocaína, heroína, drogas de síntese etc., non é algo novo; a súa utilización remóntase á antigüidade, e hoxe, como entón, con particularidades en cada caso, en virtude do significado destes factores na xénese do seu consumo, este responde a motivacións culturais, antropolóxicas e aínda terapéuticas. Con todo, durante longo tempo a mención do termo evocou prácticas censurábeis, asociadas a substancias ilegais, e que se daban en ambientes sociais característicos, principalmente os definidos pola pobreza e a marxinación -pénsese no caso da heroína-, e se ben é certo que o consumo de alcohol estivo e está socialmente aceptado, existe, non obstante, xa de vello un recoñecemento xeneralizado do alcoholismo como un problema persoal e social de saúde; recoñecemento que xerou un amplo abano de respostas -de autoaxuda etc.-, mesmo prohibicionistas, en que as sociedades anglosaxonas foron pioneiras. Así, só máis tardiamente foise abrindo paso na conciencia colectiva a valoración da dependencia xerada polo consumo de fármacos como unha outra forma de drogadicción, sendo aínda máis serodia, cando menos en canto dar lugar a restricións de comercio, publicidade e uso en espazos sociais, a referida ao tabaco.

Por tanto, para alén da xénese causal, das pautas culturais, da legalidade ou ilegalidade, dos efectos inmediatos e a longo prazo, da repercusión -física, psíquica, convivencial- de tales efectos etc., que concorren no consumo de cada substancia, semella un obxectivo social desexábel, por razóns de saúde individual e colectiva, de convivencia, a redución, no horizonte da súa desaparición, dos consumos tóxicos adictivos das substancias conceptuábeis como drogas, de xeito que estes, hoxe e nesa concepción ampla, constitúen un problema de saúde persoal e social de primeira magnitude e unha preocupación do conxunto da cidadanía, dos axentes sociais e dos poderes públicos.

É evidente, pois, que un escenario peculiar en que ese problema xeral e as súas estratexias de resposta se concretan é o ámbito laboral. En primeiro termo como espazo en que se proxectan as prácticas sociais de toda índole e, pois, tamén, naturalmente, ao respecto dos consumos adictivos e de como se regulan, normativa ou consuetudinariamente; en segundo, e acaso máis importante termo, cando menos desde o punto de vista da Confederación Intersindical Galega -CIG-, como espazo que, nalgunha medida, é xerador desa problemática e no que esta ten consecuencias específicas.

Polo valor económico e da consecución derivada de autonomía persoal e familiar, o traballo é un elemento central na vida dos individuos adultos na nosa sociedade, e en razón desa centralidade, un espazo no que transcorre boa parte da vida deses individuos e no que se xeran, por tanto, non poucas das gratificacións e tensións que definen a súa experiencia vital. Ao respecto é evidente que, desde as súas opcións de fondo en termo de ideario e desde o seu compromiso coa clase obreira, a Confederación Intersindical Galega -CIG- ten unha posición crítica ao respecto dos termos en que, con carácter xeral, se desenvolve a actividade laboral no noso sistema económico e social, na medida que, desde unha lóxica produtivista dominante, só moi en segundo plano se considera no seo das empresas aquela dimensión de realización persoal. Desde este punto de vista, a presión directa -esixencias produtivas, e condicións ambientais de traballo- e indirecta -estabilidade no emprego, gratificación persoal e económica, calidade de vida- do exercicio laboral sobre os traballadores e traballadoras é un determinante da súa saúde, entendida en sentido integral, e, como tal, unha fonte potencial de xeración de consumos adictivos -e de reforzamento e realimentación da súa causalidade cultural ambiental- como forma de compensación.

Pero é que, ademais, en razón dos efectos físicos e psicolóxicos das drogas para os/as seus/súas usuarios/as que se sinalaban parágrafos atrás, tanto os inmediatos ao seu consumo como os que se expresan a longo prazo, a mecánica mesma dese consumo supón un factor de perigosidade, variábel segundo os sectores e os desempeños concretos na perspectiva da sinistralidade laboral, por non insistir nas consecuencias que algúns -na liña de limitacións de uso en espazos sociais apuntadas- teñen na calidade ambiental do lugar en que se realizan e, por tanto, na saúde de quen o comparten cos/as consumidores/as directos/as, ou nos problemas de convivencia por conflitos xurdidos arredor deles, tanto por discrepancias na valoración da súa oportunidade ou das molestias subxectivas que provocan como porque poden supor violacións normativas -xa nesa perspectiva convivencial, xa de hixiene e/ou seguranza-.

Pódese concluír, pois, que a través da sensibilización, as opinións e valoracións tópicas e triviais sobre os consumos tóxicos adictivos están mudando pouco a pouco, e cada vez se ten máis presente socialmente a importancia que ten un ambiente de convivencia e, por tanto, de traballo, saudábel, libre da presenza e as consecuencias deste tipo de substancias, igualmente que, como se dixo, a Confederación Intersindical Galega -CIG- comparte esa visión e comprométese con ela; unha visión ao respecto da que aínda queda moito por facer para convertela nun sentir xeneralizado.

Con todo, cómpre destacar que non todas as persoas que consomen drogas chegan a ser drogodependentes; nesta problemática pódese distinguir tres etapas:

- **Uso**, caracterizado pola utilización de determinadas drogas, no que pola cantidade, pola frecuencia -esporádica, polo xeral fins de semana- ou pola situación física, psíquica e social do/a usuario/a, non se observan consecuencias nin na persoa nin no seu entorno. O obxectivo deste consumo é cambiar o estado de ánimo, a percepción ou as sensacións. Neste caso, o/a consumidor/a non chega á intoxicación con todas as secuelas, o que non quere dicir que, en función de determinados factores e do seu conxunto -substancia, individuo e entorno-, as consecuencias non sexan graves.
- **Abuso**, caracterizado pola utilización de determinadas drogas, no que pola cantidade -pode aumentar ou non-, pola frecuencia -máis habitual, polo xeral tamén na semana- ou pola situación física, psíquica e/ou social do/a usuario/a, si se observan consecuencias negativas para a persoa e/ou para o entorno. Neste caso comezan a deteriorarse os vínculos afectivos, laborais etc., polo que toma aquí un papel importante o apoio da familia, dos/as amigos/as, dos/as compañeiros/as e os valores que podan achegar. Para decidir se se trata dun uso ou dun abuso debemos fixarnos no conxunto de factores que inflúen en cada persoa en concreto.
- **Adicción**, caracterizado pola dependencia física e/ou psíquica dunha ou varias substancias, na que non hai lugar para a abstinencia. Precisamente, se a persoa tenta suprimir o uso da substancia, aparece o “síndrome de abstinencia”, polo que sente a necesidade de organizar a súa vida arredor das drogas; non pode parar de pensar nelas, de buscalas, de consumilas etc. Nese caso pásase a un estado completo de dependencia onde mudan os valores afectivos e poden comezar as complicacións legais.

A DROGODEPENDENCIA

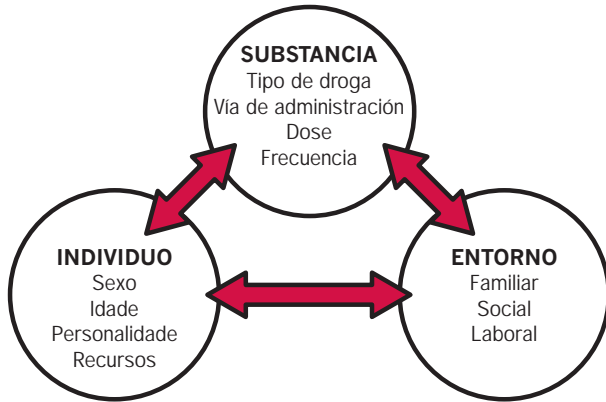
A **drogodependencia** é un trastorno que pode ser tanto físico como psicolóxico, periódico ou crónico, onde o individuo ten a necesidade de consumir unha ou varias sustancias -drogas- para alcanzar sensacións de pracer ou evasión, tendo tendencia a incrementar as doses -tolerancia-. Esta necesidade non desaparece aínda que a persoa que consome sufra consecuencias negativas producidas despois de deixalas. É considerada unha enfermidade, e como tal presenta uns síntomas; é dicir: unha serie de sinais de alerta que emite o organismo para advertir que algo non vai ben. Aínda así, lémbrese, a drogodependencia ten unha progresión na medida que constitúe un problema que, nos seus distintos estadios, pode ir a máis se non se atende, de xeito que as súas manifestacións en cada un deles, tal como se sinalaba no apartado precedente, indican un prognóstico en canto advirten do posíbel paso ao banzo seguinte.

As persoas drogodependentes non son “viciosas” nin “delincentes”, son persoas que por distintas causas persoais, familiares, sociais e/ou laborais entran en contacto coas drogas e quedan atrapadas polos seus efectos, non podendo controlar esta adicción, que xera graves problemas, e non só de saúde. O primeiro paso para saír dela é que a persoa afectada reconeza que ten un problema. A partir de aí existen diversidade de tratamentos a seguir, que aínda que sexan longos, co esforzo dos/as afectados/as e o apoio por parte da familia, os amigos/as, os compañeiros/as e os profesionais, poden ter éxito e levar á superación da dependencia.

Esa dependencia que producen as drogas responde basicamente a dous tipos:

- **Dependencia física:** estado no que o propio organismo reclama esas sustancias, de forma que cando se interrompe o consumo aparecen fortes trastornos fisiolóxicos coñecidos como “síndrome de abstinencia”.
- **Dependencia psíquica:** estado de euforia que se sente cando se consumen drogas e que leva a buscar ese consumo para producir pracer e evitar malestar. Os/as afectados/as senten unha necesidade vital de consumir e derrúbanse emocionalmente cando non poden conseguilo.

En todo caso e resumindo, nos problemas derivados do consumo deste tipo de sustancias interveñen tres factores fundamentais que interactúan entre si e determinarán as posíbeis consecuencias:



OS FACTORES DE RISCO E OS FACTORES DE PROTECCIÓN

Aínda que coas investigacións directamente desenvolvidas pola Confederación Intersindical Galega -CIG- isto non pode afirmarse taxativamente para Galiza -negarse tampouco-, segundo a bibliografía consultada hai evidencias de que, cando menos, no noso ámbito estatal e europeo, occidental en conxunto, o consumo por parte da poboación traballadora é maior que na poboación en xeral. Isto pode ser debido a que, ademais de factores persoais, familiares ou sociais, no medio laboral, como xa se sinalou, poden existir certas condicións máis propicias para favorecer e aumentar a súa probabilidade, podendo chegar a converterse en factores de risco.

Cabe por tanto prestar unha atención individualizada ás persoas afectadas, tentando descubrir cales poden ser eses **factores de risco**; é dicir: o conxunto de características individuais, sociais, culturais ou laborais que aumentan a probabilidade de que unha persoa, neste caso un/ha traballador/a, poda facer uso e/ou abuso dunha determinada substancia e chegar á adicción, creando problemas non só na súa saúde senón tamén repercutindo negativamente no seu ambiente de traballo.

Os factores de risco reúnen unha serie de características que deben terse en conta:

- Non poden establecerse relacións causa-efecto entre a presenza dun determinado factor de risco e a existencia dunha conduta de uso ou abuso de drogas, só unha relación de maior ou menor probabilidade de que se produza.
- Os factores de risco funcionan por acumulación ou concentración, de maneira que, cantos máis factores influen sobre unha determinada persoa, maior será a probabilidade de que esta reproduza condutas de uso e/ou abuso de drogas.

- Non todos os factores de risco exercen a mesma influencia sobre o consumo de drogas nin todos teñen a mesma influencia sobre as distintas persoas e grupos de idades.
- Os factores de risco son diferentes para as distintas substancias.

Cómpre dicir tamén que, en contraposición, existen os **factores de protección**, que son o conxunto de medidas preventivas e/ou correctoras que poden axudar a reducir a probabilidade que se faga uso ou abuso das substancias, mingando así, neutralizando ou eliminando os factores de risco.

Nas seguintes táboas recóllense a xeito de resumo, tirado da bibliografía consultada, os principais factores, tanto laborais como non laborais, que poden influír no consumo da poboación traballadora, nomeadamente no medio laboral.

FACTORES LABORAIS		
<p>CONDICIÓN DE TRABALLO</p> <p>Perigosidade Presión Nocturnidade Esgotamento, angustia, estres Rotación das quendas Xornadas prolongadas Tarefas rutineiras repetitivas ou monótonas Ritmo intenso ou alto rendemento Responsabilidade Condicións ambientais desfavorábeis</p>	<p>INSATISFACIÓN</p> <p>Sentirse pouco capacitado/a Desaxuste entre a preparación e o posto desempeñado Insatisfacción no traballo Insatisfacción co trato dos/as superiores Baixa remuneración</p>	<p>PRECARIIDADE</p> <p>Contrato de traballo precario Períodos con pouco traballo Inseguridade e desesperación perante o futuro laboral</p>

FACTORES NON LABORAIS		
<p>PERSOAIS</p> <p>Insatisfacción. Perda de confianza en si propio/a. Dificultades para relacionarse. Non poder superar as dificultades. Sensación de tensión ou angustia. Pensamentos de suicidio ou depresión. Busca de experiencias, transgresión, afirmación ou necesidade de evasión. Diferentes inquietudes.</p>	<p>FAMILIARES</p> <p>Consumo de alcohol/droga por parte do pai ou da nai. Mala relación entre as figuras parentais e os/as fillos/as. Mala relación de parella. Mala situación económica. Traballo fóra e dentro de casa.</p>	<p>SOCIAIS</p> <p>Consumo de drogas no grupo de amigos/as. Baixa percepción do risco no consumo de drogas. Diñeiro e poder. Facilidade para obter drogas. Marxinación social. Falta de alternativas de ocio. Ausencia de participación social.</p>

Analizaremos de seguido algúns dos factores laborais máis relevantes que poden influir no consumo por parte dos traballadores e traballadoras, como son: a carga de traballo, as xornadas prolongadas, as quendas -e especialmente a súa rotación-, o ritmo de traballo, a insatisfacción e o estrés.

A carga de traballo xera esixencias tanto físicas como mentais para realizar as tarefas, e pode chegar a ser un factor de risco para o consumo de certo tipo de drogas. Unha carga de traballo excesiva pode provocar fatiga física e/ou psíquica, e iso fai que as capacidades correspondentes do traballador ou traballadora podan diminuír e verse afectadas, e que, para palialo, se consuman substancias como poden ser alcohol, analxésicos, ou, no caso de desempeños nos que é necesaria moita atención e responsabilidade, en persoas con fatiga, sobre todo psíquica, que necesitan reducir o cansanzo, cocaína. Ademais da fatiga, os movementos repetitivos ou a mala manipulación de cargas poden producir lesións musculares, esqueléticas ou sanguíneas. Como medidas de protección fronte a estes riscos están unha boa manipulación das cargas, métodos correctos de traballo e o establecemento de pausas e descansos.

As xornadas prolongadas, tanto en razón do número de horas como da súa distribución dilatada, repercuten na saúde e na calidade de vida dos/as traballadores/as. Ademais moitos/as véñense levados/as a facer horas extra polo seu baixo salario ou pola súa inseguridade laboral. De forma directa, as xornadas prolongadas actúan sobre o rendemento e a saúde física e mental dos/as traballadores/as, poden producir fatiga que vai acumulándose e, ademais, reducen o tempo libre que aqueles/as teñen para realizar outro tipo de actividades na súa vida cotiá; isto, unido co pouco tempo de descanso, é un risco non só para a seguridade no traballo senón tamén para o benestar persoal, polo que este factor pode contribuír para o consumo e/ou abuso das drogas. Como factor de protección propónse a organización dos descansos. Tanto as súas características, como o seu número, a súa duración etc., entre outras particularidades, sobre todo naquelas actividades que requiran moita concentración ou un ritmo de traballo intenso, deben quedar reguladas no convenio.

As quendas -especialmente as nocturnas-, debidas á demanda e ao aumento da produción, e a súa rotación repercuten no/a traballador/a de diferentes maneiras; por un lado sobre a súa saúde, provocando alteracións do sono, irritabilidade, dor de cabeza, alteracións nerviosas ou dixestivas e, doutro lado, sobre a súa vida social e familiar, sobre todo, outra vez, a quenda de noite,

que impón a un ritmo vital completamente contrario ao que é normal para o organismo: nel as comidas e o sono están cambiados, polo que ás veces estas persoas teñen que recorrer a fármacos para poder durmir; pásase tamén menos tempo coa familia, e isto aumenta a posibilidade de conflitos. Por tanto este factor pode incitar a que os/as traballadores/as consuman algún tipo de substancia para levar a cabo a súa xornada laboral, por exemplo: tabaco para relaxarse e aguantar, ou cocaína para manterse espertos/as. Como factor de protección propónse que os/as traballadores/as atinxidos/as, debido a que o rendemento é menor á noite, teñan unha carga de traballo que tamén sexa menor, e que se definan estratexias de organización en que poda elixirse o ritmo de rotación, descansando entre quenda e quenda, e contar cun cómputo da xornada adecuado.

En moitos casos trabállase a un ritmo excesivo, con movementos repetitivos ou monótonos en tarefas que requiren moita concentración e nas que hai que estar moi atento/a, ás veces mesmo con poucos descansos, o que pode producir sobrecarga e fatiga nos/as traballadores/as, o que, ademais de diminuír o rendemento, pode levalos/as á necesidade de consumir substancias, e non só no traballo, para manter ese ritmo; tamén fóra, para tentar relaxarse e descansar despois da xornada. Como factor de protección propónse a mellora das condicións laborais.

A insatisfacción producida cando a actividade que realiza o/a traballador/a non se adecua ás súas expectativas ou necesidades creadas é outro factor con potencial de xeración de consumos adictivos. É importante sentirse a gusto co que se está a facer, tanto coa tarefa como co resto dos/as compañeiros/as e xefes/as, xa que, se esta situación insatisfactoria se mantén no tempo, pode chegarse a casos de absentismo, baixas, estrés, e tamén de aillamento do/a propio/a traballador/a, motivadores de que se recorra ás drogas. Como factor de protección propónse que o/a traballador/a participe dalgunha forma na organización das tarefas, podendo promocionarse e mantendo apoio e contacto cos/as súas/seus compañeiros/as.

Cun significado semellante está o estrés provocado cando entre o/a traballador/a, o posto de traballo e a propia empresa non hai un equilibrio, o que fai que esa persoa, que tenta adaptarse ás presións internas e externas, non consiga facerlles fronte. Entre as causas máis probábeis no traballo están, por exemplo: a carga mental; o control excesivo sobre as tarefas; as xornadas de

traballo prolongadas; as malas relacións interpersonais, e as condicións ambientais, como ruído, temperatura, contaminación, iluminación e/ou ventilación inadecuadas etc. As consecuencias que van orixinarse derivadas deste factor poden ser físicas -trastornos respiratorios, cardiovasculares, musculares etc.- ou psicolóxicas -preocupación, mal humor, ansiedade ou depresión, entre outras-, e poden facer, converténdose polo tanto nun factor de risco, que un/unha traballador/a se vexa inducido/a a consumir algún tipo de substancia. Como factor de protección propónse, entre outros, deseñar uns horarios de traballo adecuados, cunha carga de traballo equilibrada e asumíbel polo/a traballador/a, da que este/a poda participar na súa definición, establecendo claramente cales son as súas responsabilidades e organizando as súas tarefas.

OS MITOS SOBRE AS DROGAS

Moitas persoas xustifican o uso destas substancias tóxicas de diferentes maneiras, como, por exemplo, dicir que a cocaína se utiliza para aguantar, os porros para tranquilizarse ou o alcohol para esquecer. Isto pon de manifesto que existen falsas crenzas sobre as drogas, tanto sobre as de carácter legal como sobre as ilegais, ás que chamaremos “mitos”, que están presentes na nosa sociedade e forman parte da visión e mesmo da ideoloxía de quen, por diferentes razóns, tratan de explicar o que pasa ao seu arredor e, ás veces, de xustificar diferentes estilos de vida ou condutas a través destas falsas crenzas.

Parécenos interesante, por tanto, recapitular algúns dos mitos relacionados coas diferentes drogas máis coñecidas, para cuestionalos:

MITOS SOBRE O TABACO	
Fumar axuda a relaxarme cando estou estresado/a....	Fumar axuda a relaxarse porque o corpo está habituado á nicotina e a falta desta substancia pode xerar nerviosismo e irritabilidade.
Podo deixar o tabaco cando eu quera...	É unha excusa para continuar fumando, posto que é unha droga moi adictiva e a maioría dos/as fumadores/as necesitarán axuda para deixar esta adicción.
Hai cousas peores que o tabaco, mesmo outras drogas....	O tabaco é a primeira causa de morte evitable, un/unha de cada dous/dúas fumadores/as morre por algunha enfermidade relacionada co tabaco.
O tabaco non é unha droga....	Una droga é unha substancia que provoca adicción física, psicolóxica e tolerancia, e a súa retirada provoca o síndrome de abstinencia. O tabaco cumpre eses requisitos.

MITOS SOBRE O ALCOHOL	
Beber axúdame a esquecer problemas...	O consumo de alcohol non fai que os problemas desaparezan; pola contra, reduce a capacidade para enfrontalos e, en moitos casos, pode agravalos.
O alcohol axuda a combater o frío...	O alcohol produce unha dilatación dos vasos sanguíneos provocando unha sensación de calor, pero en realidade ocorre o inverso: pérdese moito calor a través da pel e o corpo enfríase.
Se, cando bebes, comes, embriágate menos...	O que pasa é que se, cando bebes, comes, se tarda máis tempo en apreciar os efectos do alcohol que no caso que beberas e non inxerises alimentos, que o notarías case de inmediato.
O consumo habitual non provoca problemas na saúde...	O alcohol é unha substancia que provoca non só enfermidades, tamén violencia, accidentes de tráfico e laborais etc. Cada ano trátanse 40.000 persoas en España por este problema.

MITOS SOBRE A CANNABIS	
O consumo de cannabis pode controlarse xa que non crea adición...	Existen estudos que demostran que o consumo continuado provoca tolerancia, dependencia e adicción.
Fumar cannabis prexudica menos que fumar tabaco...	A cannabis contén moitos dos canceríxenos que ten o tabaco, e nun cincuenta por cento máis; a forma de consumila: sen filtros, con aspiracións profundas, aumenta os riscos de padecer cancro.
A cannabis ten efectos teapeuticos polo que un porro de vez en cando non fai nada...	O uso médico realízase de forma controlada, non ten nada que ver cos usos recreativos; tamén existen medicamentos derivados do opio e ninguén pensa que sexa bo consumir heroína.
A marihuana axuda a concentrarse...	Esta substancia produce unha desorganización cerebral, alterando os sentidos e a memoria a curto prazo.

MITOS SOBRE A COCAÍNA	
O seu consumo axuda a incrementar o rendemento laboral...	O seu efecto estimulante é moi curto, entre trinta minutos e unha hora; despois prodúcese unha sensación de esgotamento e malestar que leva ás persoas a volver consumir para palialo.
Eu controlo...	A verdade é moi distinta: a cocaína, xunto coa nicotina do tabaco, son unhas das substancias máis adictivas que pode haber.
Mellora as relacións cos demais e axuda a desinhibirse...	O consumo abusivo desta substancia produce irritabilidade e agresividade, polo que as relacións cos/as demais acaban deteriorándose.
É unha droga menos perigosa que as outras...	As consecuencias na saúde, tanto físicas como psíquicas, son moi graves, e, xunto coa heroína, é a principal causa de actos delictivos e violentos.

AS CONSECUENCIAS DO CONSUMO

Algunhas persoas consideran que o uso e/ou abuso dalgunhas substancias, como o tabaco, o alcohol ou a cannabis, non supón ningún tipo de problema. Mais, por moito que se diga o contrario, as consecuencias que poden producir as drogas son de grande magnitude. Esas consecuencias afectan non só á saúde de quen as usa, tamén á das persoas coas que convive, de maneira que, por iso e pola súa incidencia no comportamento, xeran conflitos persoais, familiares e/ou laborais; particularmente, o/a traballador/a que está baixo os efectos das drogas, ademais de prexudicarse a si propio/a, prexudica a saúde de terceiras persoas, directa, e indirectamente: na medida que o consumo e as súas consecuencias son factor de sinistralidade, e, por tanto, tamén á empresa en que traballa e, en última instancia, á sociedade en xeral.

Non obstante, a pesar de toda esta problemática, a drogodependencia continúa sen recoñecerse como enfermidade susceptible de prevención e tratamento desde o ámbito laboral. Cabe pois reflexionar sobre o tema, e ser conscientes do problema que temos entre as mans.

O fume do tabaco, por exemplo, aumenta o risco de padecer enfermidades profesionais derivadas da actividade laboral en ambientes contaminados, e os seus compoñentes afectan tamén ás persoas non fumadoras; pola súa parte, segundo demostran os estudos, o consumo de alcohol e outras drogas aumenta os casos de absentismo, baixas e accidentes laborais.

Na seguinte táboa móstranse os principais problemas que pode ocasionar o consumo de substancias adictivas sobre o/a propio/a traballador/a e sobre terceiras persoas.

PREXUÍZO XERADOS POLOS/AS TRABALLADORES/AS QUE CONSOMEN DROGAS

SOBRE O/A PROPIO/A TRABALLADOR/A...	SOBRE OS/AS COMPAÑEIROS/AS...	SOBRE A EMPRESA...
<p>Redución do rendemento e a produtividade.</p> <p>Mala calidade do traballo.</p> <p>Despistes, falta de atención e perigosidade.</p> <p>Maior risco de sufrir accidentes ao reducir os seus reflexos.</p> <p>Maior frecuencia de presentar alteracións físicas e/ou psíquicas.</p> <p>Retrasos e desexo de acabar as súas tarefas antes do previsto.</p> <p>Necesidade de descansos prolongados.</p> <p>Irritación, nerviosismo e illamento.</p> <p>Sancións e despedimentos.</p> <p>Aumento de absentismo, baixas, xubilacións anticipadas.</p> <p>Posibel rexeito, segundo a substancia e as consecuencias inmediatas evidentes, por parte dos /as compañeiros/as.</p>	<p>Aumento dos conflitos entre compañeiros/as e mal ambiente.</p> <p>Reaccións violentas cos/as compañeiros/as e malas contestacións.</p> <p>Discusións, malos entendidos e faltas de respecto.</p> <p>Sobrecarga de traballo a outras persoas.</p> <p>Presión para que se consuman drogas.</p> <p>Aumento da posibilidade de accidentes que poñan en perigo aos/ás demais.</p>	<p>Deterioro da imaxe da empresa.</p> <p>Diminución do rendemento e a produtividade, polo aumento dos custos de produción.</p> <p>Danos nos equipos e materiais.</p> <p>Mala calidade do traballo.</p> <p>Problemas disciplinarios e conflitos no traballo.</p> <p>Incremento de custos sanitarios e de seguros.</p>

O MELLOR... A PREVENCIÓN

A prevención trata de anticiparse aos feitos e está encamiñada a eliminar ou reducir os efectos asociados ao consumo das drogas, neste caso no lugar de traballo. En ocasións, cando o seu uso ou abuso xa está presente, a prevención orientarase a tentar evitar que se incremente e a impedir que se manifesten determinadas consecuencias ou problemas derivados, como poden ser accidentes, lesións etc.. Hai que ter presente que, moitas veces, a mellora da situación dos/as traballadores/as relacionada co consumo de drogas implica promover cambios no estilo de vida e na cultura da saúde dentro da empresa.

En todo caso, tendo en conta a incidencia do uso ou abuso de drogas entre os traballadores e traballadoras, así como a gravidade dos efectos derivados e as dificultades que entrañan os procesos de deshabitación dos/as drogodependentes, é doado comprender porque o máis útil é a prevención deste tipo de situacións; por iso é tan importante que desde as empresas se considere a

necesidade de anticipar e tratar os riscos asociados, mesmo de considerar a rehabilitación das persoas afectadas.

Para abordar a prevención é importante, en primeiro lugar, que todos os elementos integrantes da empresa -empresarios/as, representantes sindicais, traballadores/as- e as institucións tomen consciencia do impacto que ten esta cuestión no ámbito laboral, e non só de cara a unha concienciación xenérica, con ser esta positiva, senon tamén en termos de colaboración e participación nas respostas directas, tendo en conta o carácter dinámico das drogodependencias. Por iso o desenvolvemento dunha política preventiva adecuada na empresa constitúe un elemento moi importante de protección da saúde que fortalece outras accións do mesmo signo dirixidas á poboación en xeral que se levan a cabo desde as escolas, os medios de comunicación, o sistema de saúde e outras instancias.

Xa vimos que, independentemente da orixe do consumo de substancias por parte dos/as traballadores/as, tanto estes/as como as empresas sofren graves consecuencias derivadas. Mediante a implantación nelas de programas consensuados de prevención e asistencia ao uso e/ou abuso das drogas poden conseguirse cambios positivos na situación, tanto persoal como colectiva, ao respecto, mellorando non só a saúde e a seguridade, senón, de acordo co argumentado ata aquí, potenciando tamén a produtividade e competitividade. Estes programas, que deben ser continuos no tempo, resultan relativamente sinxelos, ademais de que o seu custo non é excesivamente elevado e non adoitan requirir investimentos adicionais significativos, sendo, ende ben, rendíbeis económica e socialmente nun período a longo prazo, e supondo, en razón do comentado, beneficios para ambas e dúas partes.

ANEXO 3

GUIÓN EMPREGADO NAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE A INFORMANTES PRIVILEXIADOS/AS

GUIÓN DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDADE A INFORMANTES PRIVILEXIADOS/AS

Introdución

Como lle comentamos cando contactamos con Vostede, Obradoiro de Socioloxía, SL está a realizar un estudo para a organización sindical CIG sobre a incidencia das drogodependencias no ámbito laboral de Galicia. A investigación ten por obxecto coñecer as causas, formas de expresión e consecuencias individuais e sociais das adicións no ámbito laboral galego, desde a perspectiva dun coñecemento o máis profundo posíbel das condicións laborais en dous ramos concretos do sector do metal: a automoción e a construción naval. Para iso, estamos a desenvolver unha serie de entrevistas en profundidade a informantes cualificados como Vostede, que coñecen de primeira man a realidade laboral á que pretendemos achegarnos. Gustaríanos, pois, coñecer as súas opinións arredor deste asunto en calidade de _____, (dicir segundo corresponda) e sempre desde a perspectiva do seu cargo/posto de traballo actual.

1. Percepción xeral e descrición do consumo de substancias adictivas na súa empresa.

Considerar o factor espontáneo, se non: pasar a enumerar tipo de substancias.

- Na súa empresa/centro de traballo (adaptar segundo o perfil do/a entrevistado/a) ten constancia do consumo de substancias adictivas por parte do seu cadro de persoal?
- De que substancias estaríamos a falar? Que grao de consumo percibe entre os/as traballadores/as de cada unha delas?
- E teñen á venda nas instalacións da empresa alcohol e/ou tabaco? (dado que é unha substancia legal e a diferenza do alcohol non se considera que interfira na capacidade do/a traballador/a)
- Algunha vez detectaron casos de alcoholismo ou drogodependencia?
- Como detectaron o problema? (A través de compañeiros/as -posíbel conflito- vidade social- determinada sintomatoloxía; controis rutineiros de saúde, ...)

Sintomatoloxía (entre outros):

- *accidentalidade reiterada*
- *somnolencia*
- *problemas gastrointestinais*
- *aspecto externo (pupilas dilatadas, ollos irritados...)*
- *comportamentos violentos, agresividade*
- *cambios bruscos de humor*
- *roubos*
- *absentismo*
- *retrasos no inicio do horario laboral*
- *petición de cartos aos/ás compañeiros/as*
- *repercusión na calidade do traballo*
- *outros*

- E podería describir o perfil ou perfils dos/as traballadores/as que presentan adiccións?
- E podería describirse un perfil determinado asociado aos distintos departamentos/áreas de traballo?

2. Factores de influencia nas drogodependencias.

Tanto se detectaron adiccións nalgunha ocasión como se non:

- Cales cre que son as causas do consumo de substancias adictivas por parte dos/as traballadores/as na súa empresa/no seu sector? Que influencia atribúe aos distintos factores no consumo destas substancias?

Factores de risco laborais, é dicir, asociados ás condicións nas que se desenvolve o traballo (*espontáneo, se non poñer exemplos: traballos arreo e de alto rendemento; tarefas rutineiras e monótonas; insatisfacción no traballo; xornadas de traballo prolongadas; quendas cambiantes; cansazo intenso; dispoñibilidade no medio laboral; compañeiros/as consumidores/as, outros*).

Factores de risco non laborais (*espontáneo, se non poñer exemplos: consumo de alcohol abusivo ou drogas polos pais; malas relacións familiares; consumo de drogas en lugares de diversión; facilidade para obtelas; coñecer a consumidores de drogas; perda de confianza en si mesmo; non participación social, outros*).

3. Consecuencias no desenvolvemento do traballo. Sinistralidade laboral.

- Como se supervisa na súa empresa/centro de traballo o rendemento dos distintos traballadores/as? *(Por obxectivos, mediante supervisión continua, non hai un control individual -contrólase xenericamente a produtividade, dentro do conxunto-)*
- Pensando agora nos posibles efectos ou consecuencias do consumo de drogas no desenvolvemento de tarefas: na súa empresa/centro de traballo, cales son os postos nos que "a priori" un consumo de substancias tóxicas podería supoñer maior risco para a seguridade dos/as traballadores/as?
- E a marxe da eventual perigosidade, que outras consecuencias (sobre a produción, a manipulación de maquinaria, ...) asocia ao consumo de substancias adictivas?
- Ten constancia de baixas ou incapacidades temporais polo consumo de substancias adictivas?

4. Existencia de medidas na empresa en relación co consumo destas substancias.

- A súa empresa/centro de traballo conta con mecanismos para a prevención do consumo de substancias adictivas? Cales?
- Poden referir algunha experiencia en canto á posta en marcha de programas de formación ou educación nos que se aborde o consumo de drogas?
- E existe algún tipo de sistema formal para a detección precoz?
- E programas de deshabitación de substancias adictivas?
- E conta con mecanismos de control? Cales? *(entrevistador/a: teña en conta que ademais das revisións médicas anuais que deben facer todas as empresas existen controis de participación voluntaria do/a traballador/a para a detección de consumo destas substancias) (Outro tipo de mecanismos, por exemplo: enquisas ao cadro de persoal sobre consumo propio e de compañeiros/as)*
- Que dificultades existen ou a que tipo de obstáculos ten que facer fronte a empresa para o desenvolvemento deste tipo de medidas, tanto de carácter preventivo como de control?
- Cal é na actualidade e cal cre que debería ser o papel dos distintos axentes na abordaxe do fenómeno?

5. Plan de Seguridade e Hixiene no Traballo/Prevención de Riscos da empresa *(abordar se non saíu xa de maneira espontánea en relación con medidas preventivas)*

- En materia de seguridade e hixiene no traballo, e máis en concreto en relación

coa prevención de riscos, que tipo de medidas puxo en marcha a súa empresa?

- Indagar se conta con: un servizo propio; se teñen traballadores/as designados/as (*ollo: se o/a entrevistado/a é un axente sindical é obvio*); se concertaron o servizo cunha entidade especializada como servizo de prevención alleo.
- Asistiu algunha vez a accións formativas sobre Prevención de Riscos?

6. Adopción de medidas perante os casos detectados.

- Nos casos que detectaron/no suposto de que detectasen condutas adictivas por parte dalgún traballador/a, que tipo de actuacións levaron/cre que levarían a cabo desde a empresa?
- Aplicaron algún tipo de sanción/consideraron a falta leve, grave, moi grave...?
- O/a traballador/a foi derivado/a a algún tipo de acción terapéutica?
- Houbo despedimento ou garantiuse o posto para o/a traballador/a a condición de someterse a rehabilitación?

7. Pensando agora na actuación da Administración e no papel das organizacións sindicais, cales serían as súas demandas **para unha mellor abordaxe** desta problemática sociolaboral?

ANEXO 4

GUIÓN EMPREGADO NOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

GUIÓN DE GRUPOS DE DISCUSIÓN CON TRABALLADORES/AS

Como lles comentamos, a organización sindical CIG está a realizar un estudo sobre a incidencia das drogodependencias no ámbito laboral de Galicia. A investigación ten por obxecto coñecer as causas, tipos de consumo e consecuencias individuais e sociais das adiccións no ámbito laboral, e en concreto no sector no que Vdes. traballan (naval/automoción).

A realización do traballo encomendáronlla á nosa empresa, Obradoiro de Socioloxía, SL e como ven, a nosa intención é gravar a reunión para non ter que estar pendentes de escribir todo o que van dicindo; pero para poder facer logo unha boa transcripción da reunión é imprescindible que falen un a un, por quendas. Como a súa identidade vai ser anónima, puxemos unhas cartelas co número que leva cada un de Vde., de xeito que, cada vez que interveñan, presentaranse como "son o número X e eu penso que...". Aquí non hai respostas falsas nin verdadeiras. O único que nos interesa é que cada un comparta a súa experiencia e exprese o que pensa. Hai algunha dúbida? Ben, comezamos entón.

1. Percepción xeral e descrición do consumo de substancias adictivas na empresa.

- Para comezar gustárame que comentasen que entenden Vdes. cando se fala de adiccións, de consumo de drogas e de substancias adictivas. (*Ver se xorden espontaneamente referencias ao consumo de drogas legais: alcohol, tabaco e fármacos. No caso do alcohol afondar na percepción dun consumo excesivo ou unha dependencia. Indagar por cantidades e tipos de bebidas.*)
- No seu centro de traballo, é posíbel comprar tabaco ou alcohol?
- Pensando na súa empresa, tanto se falamos do seu centro de traballo en conxunto como do seu medio máis inmediato, teñen coñecemento dun consumo abusivo de alcohol ou drogas entre os seus compañeiros?
- Descrición do perfil dos/as consumidores/as. Son homes, mulleres? Que idades teñen? En que departamento/área funcional desenvolven o seu traballo?
- Como se decataron do problema? (por rumores doutros compañeiros/as; polo seu comportamento; por presentar determinados síntomas -somnolencia, agresividade, aspecto externo, como ollos irritados; por cometer erros no traballo; accidentalidade frecuente etc.-)

2. Factores de influencia nas drogodependencias.

Tanto se detectaron adiccions nalgunha ocasión como se non:

- Que motivos cre que levan os/as traballadores/as da súa empresa e do seu sector ao consumo de drogas ou ao alcoholismo?
- *Espontáneo. Se non indagar as causas a partir dos seguintes factores de risco:*

Factores de risco laborais, é dicir, asociados ás condicións nas que se desenvolve o traballo (espontáneo, se non poñer exemplos: traballos arreo e de alto rendemento; tarefas rutineiras e monótonas; insatisfacción no traballo; xornadas de traballo prolongadas; quendas cambiantes; cansazo intenso; dispoñibilidade no medio laboral; compañeiros/as consumidores/as, outros).

Factores de risco non laborais (espontáneo, se non poñer exemplos: consumo de alcohol abusivo ou drogas polos pais; malas relacións familiares; consumo de drogas en lugares de diversión; facilidade para obtelas; coñecer a consumidores de drogas; perda de confianza en si mesmo; non participación social, outros)

3. Consecuencias no desenvolvemento do traballo. Sinistralidade laboral.

- Como se supervisa na súa empresa/centro de traballo o rendemento dos distintos traballadores/as? *(Por obxectivos, mediante supervisión continua, non hai un control individual -contrólase xenericamente a produtividade, dentro do conxunto-)*
- En que medida as tarefas que teñen que desenvolver desde os seus respectivos postos de traballo implican perigosidade?
- E cales son os postos no seu centro de traballo nos que un consumo de substancias tóxicas (alcohol, drogas e tamén tabaco) poderían supoñer maior risco para a seguridade dos/as traballadores/as?
- E á marxe da eventual perigosidade, que outras consecuencias (sobre a produción, a manipulación de maquinaria, ...) asocia ao consumo de substancias adictivas?
- Ten constancia de baixas ou incapacidades temporais polo consumo de substancias adictivas?

4. Existencia de medidas na empresa en relación co consumo destas substancias.

- A súa empresa/centro de traballo desenvolve algún tipo de acción para prever o consumo de substancias adictivas por parte do seu persoal? Cales?
- E algunha vez impartiron na súa empresa/centro de traballo algunha acción educativa, de información ou curso de formación no que se tratase o problema das drogodependencias e as súas consecuencias no ámbito laboral? Participou ou asistiu a elas?
- E existe algún tipo de sistema formal para a detección precoz?
- E puxeron en marcha programas de deshabitación de substancias adictivas?
- E instauraron algún tipo de mecanismo para o control do consumo de drogas e alcohol? *(entrevistador/a: teña en conta que ademais das revisións médicas anuais que deben facer todas as empresas existen controis de participación voluntaria do/a traballador/a para a detección de consumo destas substancias) (Outro tipo de mecanismos, por exemplo: enquisas ao cadro de persoal sobre consumo propio e de compañeiros/as)*

E como valoran desde o punto de vista da prevención, do desenvolvemento deste tipo de actuacións, o papel dos distintos axentes: a Xerencia, Recursos Humanos, representantes sindicais, delegados/as sindicais responsábeis de Seguridade e Hixiene, outros?

5. Plan de Seguridade e Hixiene no Traballo/Prevención de Riscos da empresa (abordar se non saíu xa de maneira espontánea en relación coas medidas preventivas).

- Supoño que coñecen a obrigatoriedade de que as empresas contén cun Plan de Prevención de Riscos. Poderían dicir que tipo de medidas desenvolve a súa empresa en materia de seguridade e hixiene no traballo, en particular en prevención de riscos? *(Indagar se conta con: un servizo propio; se teñen traballadores/as designados/as; se concertaron o servizo cunha entidade especializada como servizo de prevención alleo).*
- E asistiron algunha vez a algunha acción formativa sobre Prevención de Riscos?

6. Adopción de medidas perante os casos detectados.

- Nos casos nos que detectaron condutas adictivas nalgún/ha traballador/a, que tipo de actuacións levaron a cabo desde a empresa? *(Se non ten constancia de ningún caso indagar que cre que pasaría, é dicir, como actuaría a empresa).*

- Aplicaron algún tipo de sanción: consideraron a falta leve, grave, moi grave?
- O/a traballador/a foi derivado/a a algún tipo de acción terapéutica?
- Ten coñecemento de que se producisen despedimentos por este problema, ou pola contra garantiuse o emprego -aínda que fose con algún tipo de condición?

7. Xa para rematar, pensando nos distintos aspectos dos que estivemos a falar, que **propostas ou demandas** formularían para mellorar tanto na detección, como na prevención e no tratamento das adiccións?

ANEXO 5

GUIÓN EMPREGADO NAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE A DELEGADOS/AS SINDICAIS E TRABALLADORES/AS

GUIÓN DE ENTREVISTA A DELEGADOS/AS SINDICAIS E TRABALLADORES/AS DO SECTOR

Introdución

Bos días/boas tardes. Como lle comentamos, desde o sindicato CIG estamos a desenvolver un estudo para analizar as distintas problemáticas que se presentan no medio laboral do sector da construción naval e da automoción, entre outras, o consumo de substancias adictivas. E para coñecer mellor este tipo de situacións, pareceunos de interese achegarnos á experiencia cotiá de traballadores/as como Vde., e facer unha serie de entrevistas persoais a empregados/as do sector. Gustaríame, polo tanto, coñecer as súas vivencias persoais no seu ambiente de traballo, debendo quedar claro que lle garanto a confidencialidade da información que me facilite.

Advertencia previa para o/a entrevistador/a:

Dado que se trata dunha entrevista de estrutura aberta, a xeito de historia de vida, as preguntas deben adaptarse ao transcurso da conversa, polo que de seguido se mostra o que podería ser unha formulación aproximada das cuestións a abordar se non van xurdindo xa de maneira espontánea. O idóneo, polo tanto, é que se vaian introducindo os temas, máis que unha formulación ordenada de cada unha destas cuestións.

1. Coñecemento e experiencias próximas relacionadas co consumo de tóxicos no medio laboral.

- No seu medio de traballo, ou sexa, referíndonos concretamente aos/ás seus /súas compañeiros/as, está estendido o consumo de tabaco? E o de alcohol?
- Consómese alcohol e/ou tabaco durante a xornada de traballo (enténdase nas inmediacións do centro laboral)?
- E ten coñecemento do consumo dalgún tipo de droga ilegal -cannabis, cocaína, heroína, pastillas, ...-?
- Con que frecuencia cre que teñen lugar eses consumos de alcohol e/ou outras drogas ilegais? Poderían considerarse adiccións?
- E asociado a isto, ten constancia de que eses consumos ou adiccións tivesen algún tipo de repercusión no ámbito do traballo? (trátase de indagar a eventual accidentalidade; baixas; absentismo; impuntualidade; ...)

- Como considera que é o ambiente no que traballa, amigábel en termos xerais, ou, pola contra, conflictivo?
- E tivo Vde. algún problema ou viuse afectado/a por algún conflito a causa do consumo ou da adicción dalgún/ha compañeiro/a?

2. Descrición dos perfís dos/as traballadores/as con problemas de consumo.

- Intentemos agora construír un perfil do/a traballador/a ou traballadores/as con problemas de consumo de alcohol ou drogas que coñece. Podería dicir algúns datos básicos sobre eles/as, como por exemplo, a idade; se sabe se están casados/as; solteiros/as...; se teñen fillos/as; se tiñan algún problema de saúde; cal cre que é o seu nivel educativo; a súa antigüidade na empresa, se tiña familiares traballando nesa empresa ou nese sector, ...?
- E sabe algo do medio familiar ou social desta/s persoa/s (se vive ou vivía nun ambiente con antecedentes de alcoholismo ou outros consumos, se se trata dun consumo influenciado polas relacións sociais, lugares de diversión, ...)
- E que traballo/s en concreto desempeña/n ou desempeñaba/n? En que consiste/consistía, que tarefas ten/tiña que realizar?
- Cre que se trata dun traballo duro en canto ás condicións nas que se desenvolve, por exemplo: xornadas prolongadas; quendas cambiantes; cansazo intenso, estres, perigosidade, ...?
- Podería dicirme se cre que estes compañeiros/as están/estaban satisfeitos/as no traballo?
- En definitiva, cre que as condicións laborais das que falamos, esa posíbel insatisfacción co traballo etc., influíron dalgún xeito na adicción destas persoas?

3. Consecuencias das adicións no traballo.

- Aparte doutros/as compañeiros/as como Vde., os/as responsábeis da súa empresa chegaron a ter coñecemento dos problemas de consumo desta/s persoa/s?
- Nese caso, que medidas tomaron? (derivación a terapia, sancións, despedimento...)
- Por outra parte, desenvolveron na súa empresa algún tipo de actividade de información e prevención do consumo de alcohol e drogas? E como valora a participación dos/as traballadores/as nela?
- Se lle ocorre algún tipo de acción ou medida concreta, tanto de carácter preventivo como de control, para abordar desde empresas como a súa os problemas de consumo de drogas por parte dos/as seus traballadores/as?

4. Coñecemento das decisións adoptadas polos/as traballadores/as con adiccións perante o problema.

E á marxe das consecuencias desde o punto de vista laboral, ou das eventuais medidas tomadas pola empresa, sabe se as persoas con problemas de drogodependencias que coñece participaron nalgún proceso de rehabilitación ou terapia?

Se dispón de información neste sentido afondar no asunto: se sabe de quen partiu a iniciativa de acudir a terapia (persoal; recomendación ou derivación da empresa; por familiares, amizades); se accedeu a través dos servizos públicos, se o/s derivaron a unha organización sen ánimo de lucro, ...); se continúa/n en proceso de rehabilitación etc.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- "As principais drogas e os seus efectos", en *Estudo da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego*. Confederación Intersindical Galega (CIG) e Xunta de Galicia, 2010.
- Enquisa sobre a incidencia das drogodependencias no ámbito laboral (2009). Síntese de resultados, en *Estudo da incidencia das drogodependencias no ámbito laboral galego*. Confederación Intersindical Galega (CIG) e Xunta de Galicia, 2010.
- Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Avance de datos Enero-Marzo de 2010. En www.mtin.es
- "Informe de siniestralidad laboral en España. Informe sobre datos a diciembre de 2008". Unión General de Trabajadores (UGT). Abril de 2009.
- Encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España (EDADES) 1995-2007. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Observatorio Español sobre Drogas (OED). Ministerio de Sanidad y Política Social, 2007.
- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. BOE nº 269 10-11-1995.
- "Consumo de alcohol y otras drogas en el medio laboral". Ochoa Mangado, Enriqueta y Madoz Gúrpide Agustín. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo* 2008; vol.54; núm. 213.
- Sánchez Pardo, Lorenzo. "A prevención do consumo de drogas no ámbito laboral". 2008.
- "Percepción y actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas". Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Comisiones Obreras. 2006.
- "Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral". Dirección General para las Drogodependencias y Adicciones. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía, 2004.

- “Drogodependencias en el ámbito laboral”. Guía Práctica. UGT Cantabria.
- “Las drogas en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. González Caballero, Javier. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. SESLAP 2003; vol. 1; núm. 7.
- “Siniestralidad laboral”. Castelló Roselló, Vicente. 2003.
- “Problemas laborales asociados al consumo de alcohol”. Bastida, N. Revista Adicciones 2002. Vol.14; supl. 1.
- “Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias”. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO. Madrid, 2002.
- “La incidencia de las drogas en el mundo laboral, 2001”. Navarro Botella, José y Rodríguez San Julián, Elena. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD). Madrid, 2002.
- “La lucha contra el consumo abusivo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo”. Organización Internacional de Trabajo (OIT). Comunicado de prensa, 3 de febrero de 1998. OIT/98/3.
- Lei 28/2005, de 26 de decembro, de medidas sanitarias fronte ao tabaquismo e reguladora da venda, a subministración, o consumo e a publicidade dos produtos do tabaco.



Confederación Intersindical Galega



XUNTA DE GALICIA