Percepción y actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas

Este estudio ha sido realizado por un equipo en el que han participado:

María Jesús González Fernández, Amelia García Moltó, José L. Rodríguez Valdés (Codirección técnica y del trabajo de campo):

María Torvisco Pulido (Apoyo técnico y asesoría sindical); Isabel Dudzinski

El trabajo de campo ha sido realizado por:

KVILMER, S.L.L., (Juan José Martín García y Belén Martínez-Fresneda Moreno)

Diseño y maquetación:

XiP multimedia

Junio 2006

ISTAS agradece la colaboración que han prestado las personas, las empresas y los participantes en la encuesta y en los grupos de discusión, sin cuya cooperación este estudio no habría sido posible.

Presentación

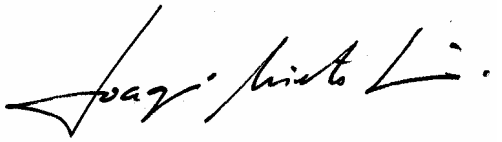
CC.OO. interviene en el consumo inadecuado de alcohol y otras drogas situando la prevención como elemento nuclear de su estrategia, para evitar el impacto negativo que se produce en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Desde hace tiempo veíamos la necesidad de volver hacer un estudio parejo al que hicimos en el año 1988 sobre: "*La actitud de las Empresas Españolas ante el alcohol y otras drogas*" dicho estudio, que nació con el propósito de acercarse a la realidad, dentro de las empresas, tenía como finalidad determinar las actitudes de los diferentes estamentos –Comité, Dirección, Servicios Médicos – así como la naturaleza de las respuestas que daban. De esta manera observamos si las respuestas tenían un carácter permisivo, sancionador o preventivo.

Desde entonces, se ha producido una evolución positiva, tanto en la percepción y las actitudes como en la forma de intervenir. Esta evolución se ha dado, a nivel general en el conjunto de la sociedad y también en el interior de las empresas, modificándose globalmente, la percepción social que se tenía entonces respecto a la drogodependencia. El convencimiento de que esta evolución se había producido y la necesidad de incorporar datos concretos de la nueva realidad en nuestra intervención sindical nos condujeron al trabajo que aquí presentamos, producto de una fructífera colaboración entre el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, de CCOO, la Universidad Complutense de Madrid y el Plan Nacional sobre Drogas.

El estudio actual, fruto de la investigación llevada a cabo en el periodo 2005-2006, nos ofrece cambios que vamos a tener en cuenta. Hemos pasado de tener un 33% de empresas preocupadas por este tema, de las cuales un 63% ponían en marcha iniciativas y un 15% de estas iniciativas eran de carácter preventivo, a un 51% de empresas preocupadas y de estas un 91% ponen en marcha iniciativas siendo el 48% de estas de carácter preventivo. El resultado de este estudio contribuye a la comprensión del problema, avala la importancia de la prevención y colabora en la elaboración de nuevas estrategias.

Hemos incorporado los cambios que se han producido, en los estamentos preventivos de la empresa –comités de seguridad y salud, servicios de prevención- derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y hemos incorporado nuevas hipótesis de trabajo que nos aporten datos sobre las diferencias de género.



Joaquín Nieto Sainz
Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO.
Presidente del Patronato de la Fundación ISTAS

Índice

Presentación 3
1 Introducción 13
2 Objetivos e hipótesis 17
2.1 Objetivo general 17
2.2 Objetivos específicos 17
3 Metodología 18
3.1 Metodología cuantitativa 18
3.1.1 Elaboración del cuestionario 18
3.1.2 El colectivo estudiado y la muestra 26
3.1.3 El trabajo de campo 30
3.1.4 Explotación estadística de los cuestionarios 33
3.2 Metodología cualitativa 36
3.2.1 Diseño y contenido de los grupos de discusión. 36
3.2.2 Realización de los grupos de discusión 38
4 El tejido empresarial estudiado: perfil descriptivo 39
5 El colectivo estudiado: características generales 53
6 La prevención de riesgos laborales en las empresas: características y acciones realizadas 60
6.1 El comité de seguridad y salud en el trabajo: características y acciones realizadas 60
6.2 Los delegados y responsables de prevención: características y acciones realizadas 65
6.3 El servicio de prevención: características y acciones realizadas 68
7 Actuaciones preventivas de las empresas: evaluación de riesgos y el plan de prevención de riesgos laborales 72
7.1 Integración de la prevención y evaluación de riesgos laborales 72
7.2 El plan de prevención de riesgos laborales 75
8 Las empresas ante el problema de las drogas: programas y acciones realizados 77
8.1 Percepción del consumo de alcohol 77
8.2 Planteamiento de las empresas ante el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas 81
8.3 Los programas de prevención en drogas: características 95
8.4 Otras respuestas de la empresa ante el problema de la droga: medidas adoptadas 106
9 Opinión sobre las causas, consecuencias e intervención de las empresas sobre el consumo de drogas en el trabajo 140
9.1 Opinión sobre los factores asociados al consumo 140
9.2 Opinión sobre los motivos del consumo 179
9.3 Opinión sobre la intervención de las empresas 198
9.4 Percepción sobre la evolución del consumo 215
9.5 Condiciones de trabajo y consumo de drogas 234
10 Comparación estudios 1988-2006 252
11 Conclusiones, consideraciones y sugerencias 258
11.1 Conclusiones relacionadas con la Hipótesis 1 259
11.2 Conclusiones relacionadas con la Hipótesis 2 261
11.3 Conclusiones relacionadas con la Hipótesis 3 264
12 Bibliografía 269
13 Apéndice I: Modelo de Cuestionario Aplicado 276

Índice de cuadros

Cuadro 3.1: Distribución de las empresas con seis o más trabajadores según ámbito y tamaño de la empresa 27
Cuadro 3.2: Distribución de la muestra teórica según ámbito y tamaño de la empresa 28
Cuadro 3.3: Distribución de la muestra teórica según ámbito y tamaño de la empresa 28
Cuadro 3.4: Distribución de la muestra teórica y real por tamaño de la empresa 29
Cuadro 3.5: Distribución de la muestra teórica y real por comunidad autónoma 29
Cuadro 3.6: Distribución de las incidencias en el trabajo de campo por comunidad autónoma 32
Cuadro 4.1: Distribución de las empresas según tamaño y sector de actividad 41
Cuadro 4.2: Distribución de las empresas según tamaño y sector de actividad 42
Cuadro 4.3: Distribución de los centros de trabajo según tamaño de las empresas 43
Cuadro 4.4: Distribución de los centros de trabajo según sector de actividad 43
Cuadro 4.5: Distribución de los trabajadores según tamaño de las empresas 44
Cuadro 4.6: Distribución de los trabajadores según sector de actividad 44
Cuadro 4.7: Distribución de los trabajadores según sexo y tamaño de las empresas 45
Cuadro 4.8: Distribución de los trabajadores según sexo y sector de actividad 45
Cuadro 4.9: Distribución de los trabajadores de las empresas según sexo y grandes grupos de edad 46
Cuadro 4.10: Distribución de los trabajadores de las empresas según sexo y grandes grupos de edad 46
Cuadro 4.11: Distribución de los trabajadores de las empresas según sexo y grandes grupos de edad 47
Cuadro 4.12: Limitaciones al consumo de alcohol según tamaño de la empresa y sector de actividad 49
Cuadro 4.13: La actividad de la empresa ¿está incluida en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención? Según tamaño de la empresa y sector de actividad 51
Cuadro 4.14: Diferenciando entre varones y mujeres sobre el total de trabajadores ¿podría indicarnos, refiriéndonos a 2005...? 52
Cuadro 5.1: Estamento del entrevistado (Recursos Humanos) 57
Cuadro 5.2: Estamento del entrevistado (Servicio de Prevención) 58
Cuadro 5.3: Estamento del entrevistado (Representación Sindical) 58
Cuadro 5.4: % de personas entrevistadas que admiten conocer o han oído hablar de... 59
Cuadro 6.1: Modalidad preventiva de la empresa según tamaño de la empresa y sector de actividad 69
Cuadro 8.1: Porcentaje de varones y mujeres que consumen mucho alcohol (consumo de riesgo) 79
Cuadro 8.2: ¿Se ha planteado la empresa el problema del alcohol, del tabaco y/o otras drogas? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 81
Cuadro 8.3: ¿Se ha planteado la empresa el problema del alcohol, del tabaco y/o otras drogas? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 82
Cuadro 8.4: Porcentaje de entrevistados que reconoce haber realizado acciones, según sector de actividad y tamaño de la empresa 87
Cuadro 8.5: Porcentaje de entrevistados que reconoce haber realizado acciones, según edad, estamento y sexo del entrevistado 88
Cuadro 8.6: ¿Se ha contado con...? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 91
Cuadro 8.7: ¿Se ha contado con...? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 91
Cuadro 8.8: ¿Se ha contado con...? Según estamento-sexo 92
Cuadro 8.9: Características del programa de prevención 101
Cuadro 8.10: Características del programa de prevención según sector de actividad y tamaño de la empresa 102
Cuadro 8.11: Características del programa de prevención según edad, estamento y sexo del entrevistado 103
Cuadro 8.12: Características del programa de prevención según estamento-sexo 104
Cuadro 8.13: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 110
Cuadro 8.14: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 111
Cuadro 8.15: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f? Según estamento-sexo 111

Cuadro 8.16: ¿Aplican el citado artículo en caso necesario? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 112
Cuadro 8.17: ¿Aplican el citado artículo en caso necesario? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 113
Cuadro 8.18: ¿Aplican el citado artículo en caso necesario? Según estamento-sexo 113
Cuadro 8.19: ¿Cree vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 114
Cuadro 8.20: ¿Cree vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 115
Cuadro 8.21: ¿Cree vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia? Según estamento-sexo 115
Cuadro 8.22: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f. según sector de actividad y tamaño de la empresa 117
Cuadro 8.23: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f. según edad, estamento y sexo del entrevistado 117
Cuadro 8.24: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f. según estamento-sexo 118
Cuadro 8.25: Casos de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas que se produjeron en los años 2003, 2004 y 2005 119
Cuadro 8.26: Distribución de los trabajadores a los que se les aplicó el artículo 54.2.f., según año y sexo 121
Cuadro 8.27: Circunstancias por las que se detectaron los casos 123
Cuadro 8.28: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección..., según sector de actividad y tamaño de la empresa 125
Cuadro 8.29: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección..., según edad, estamento y sexo del entrevistado 126
Cuadro 8.30: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección..., según sexo-estamento 126
Cuadro 8.31: Actitud de la dirección ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según sector de actividad y tamaño de la empresa 135
Cuadro 8.32: Actitud de la dirección ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según edad, estamento y sexo del entrevistado 135
Cuadro 8.33: Actitud de la dirección ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según estamento-sexo 136
Cuadro 8.34: Actitud del servicio de prevención ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según sector de actividad y tamaño de la empresa 136
Cuadro 8.35: Actitud del servicio de prevención ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según edad, estamento y sexo del entrevistado 137
Cuadro 8.36: Actitud del servicio de prevención ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según estamento-sexo 137
Cuadro 8.37: Actitud de la representación sindical ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según sector de actividad y tamaño de la empresa 138
Cuadro 8.38: Actitud de la representación sindical ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según edad, estamento y sexo del entrevistado 138
Cuadro 8.39: Actitud de la representación sindical ante los problemas surgidos por alcohol, según estamento-sexo 139
Cuadro 9.1: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de esa drogodependencia, según sector de actividad y tamaño de la empresa 142
Cuadro 9.2: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de la drogodependencia, según edad, estamento y sexo del entrevistado 143
Cuadro 9.3: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de la drogodependencia, según estamento-sexo 143
Cuadro 9.4: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral según sector de actividad y tamaño de la empresa 144
Cuadro 9.5: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral según edad, estamento y sexo del entrevistado 145
Cuadro 9.6: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral según estamento-sexo 145

Cuadro 9.7: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree vd. que da lo mismo? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 147
Cuadro 9.8: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree vd. que da lo mismo? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 147
Cuadro 9.9: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree vd. que da lo mismo? Según estamento-sexo 148
Cuadro 9.10: Grado de relación entre consumo de alcohol y absentismo según sector de actividad y tamaño de la empresa 149
Cuadro 9.11: Grado de relación entre consumo de alcohol y absentismo según edad, estamento y sexo del entrevistado 149
Cuadro 9.12: Grado de relación entre consumo de alcohol y absentismo según estamento-sexo 150
Cuadro 9.13: Grado de relación entre consumo de otras drogas y absentismo según sector de actividad y tamaño de la empresa 150
Cuadro 9.14: Grado de relación entre consumo de otras drogas y absentismo según edad, estamento y sexo del entrevistado 151
Cuadro 9.15: Grado de relación entre consumo de otras drogas y absentismo según estamento-sexo 151
Cuadro 9.16: Grado de relación entre consumo de tabaco y absentismo según sector de actividad y tamaño de la empresa 152
Cuadro 9.17: Grado de relación entre consumo de tabaco y absentismo según edad, estamento y sexo del entrevistado 152
Cuadro 9.18: Grado de relación entre consumo de tabaco y absentismo según estamento-sexo 153
Cuadro 9.19: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo según sector de actividad y tamaño de la empresa 156
Cuadro 9.20: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo según edad, estamento y sexo del entrevistado 156
Cuadro 9.21: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo según estamento-sexo 157
Cuadro 9.22: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo según sector de actividad y tamaño de la empresa 159
Cuadro 9.23: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo según edad, estamento y sexo del entrevistado 159
Cuadro 9.24: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo según estamento-sexo 160
Cuadro 9.25: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo según sector de actividad y tamaño de la empresa 163
Cuadro 9.26: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo según edad, estamento y sexo del entrevistado 163
Cuadro 9.27: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo según estamento-sexo 164
Cuadro 9.28: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador según sector de actividad y tamaño de la empresa 168
Cuadro 9.29: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador según edad, estamento y sexo del entrevistado 169
Cuadro 9.30: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador según estamento-sexo 170
Cuadro 9.31: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador según sector de actividad y tamaño de la empresa 172
Cuadro 9.32: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador según edad, estamento y sexo del entrevistado 173
Cuadro 9.33: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador según estamento-sexo 174
Cuadro 9.34: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador según sector de actividad y tamaño de la empresa 176
Cuadro 9.35: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador según edad, estamento y sexo del entrevistado 177

Cuadro 9.36: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador según estamento-sexo 178
Cuadro 9.37: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según sector de actividad y tamaño de la empresa..... 181
Cuadro 9.38: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según edad, estamento y sexo del entrevistado..... 182
Cuadro 9.39: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según estamento-sexo..... 183
Cuadro 9.40: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol según sector de actividad y tamaño de la empresa 185
Cuadro 9.41: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol según edad, estamento y sexo del entrevistado 186
Cuadro 9.42: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol según estamento-sexo 187
Cuadro 9.43: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen otras drogas según sector de actividad y tamaño de la empresa..... 189
Cuadro 9.44: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen otras drogas según edad, estamento y sexo del entrevistado..... 191
Cuadro 9.45: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen otras drogas según estamento-sexo..... 192
Cuadro 9.46: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen tabaco según estamento, sexo y estamento-sexo..... 194
Cuadro 9.47: ¿Por qué cree vd. que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos? 199
Cuadro 9.48: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según sector de actividad 201
Cuadro 9.49: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según tamaño de empresa..... 202
Cuadro 9.50: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según edad del entrevistado 203
Cuadro 9.51: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según estamento 204
Cuadro 9.52: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según sexo..... 205
Cuadro 9.53: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según estamento-sexo 206
Cuadro 9.54: Posibles actuaciones de las empresas ante el abuso del alcohol, tabaco y otras drogas..... 208
Cuadro 9.55: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según sector de actividad..... 210
Cuadro 9.56: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según tamaño de empresa 211
Cuadro 9.57: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según edad del entrevistado..... 212
Cuadro 9.58: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según estamento..... 212
Cuadro 9.59: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según sexo 213
Cuadro 9.60: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según estamento-sexo..... 214
Cuadro 9.61: Evolución de las pautas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres en los últimos diez años 215
Cuadro 9.62: Evolución de las pautas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres en los últimos diez años..... 216
Cuadro 9.63: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa..... 216
Cuadro 9.64: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado..... 217
Cuadro 9.65: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según estamento-sexo..... 217

Cuadro 9.66: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa 218
Cuadro 9.67: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado 218
Cuadro 9.68: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según estamento-sexo 219
Cuadro 9.69: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa 219
Cuadro 9.70: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado 220
Cuadro 9.71: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según estamento-sexo 220
Cuadro 9.72: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa 221
Cuadro 9.73: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado 221
Cuadro 9.74: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según estamento-sexo 222
Cuadro 9.75: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa 222
Cuadro 9.76: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado 223
Cuadro 9.77: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según estamento-sexo 223
Cuadro 9.78: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa 224
Cuadro 9.79: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado 224
Cuadro 9.80: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según estamento-sexo 225
Cuadro 9.81: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? Según sector de actividad y tamaño de la empresa 231
Cuadro 9.82: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? Según edad, estamento y sexo del entrevistado 232
Cuadro 9.83: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? Según estamento-sexo 232
Cuadro 9.84: % de personas entrevistadas que admiten que factores u otros elementos que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, alcohol u otras drogas 236
Cuadro 9.85: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, según estamento y sexo del entrevistado 239
Cuadro 9.86: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, según estamento-sexo 240
Cuadro 9.87: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman alcohol, según estamento y sexo del entrevistado 242

Cuadro 9.88: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman alcohol, según estamento-sexo..... 243
Cuadro 9.89: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman otras drogas, según estamento y sexo del entrevistado..... 245
Cuadro 9.90: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman otras drogas, según estamento-sexo..... 246
Cuadro 9.91: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman alcohol, tabaco u otras drogas..... 248
Cuadro 9.92: % de personas entrevistadas que admiten que en su empresa hay situaciones de riesgo derivadas de..... 249

Índice de gráficos

Gráfico 4.1: Porcentaje de entrevistados que aseguran que existen servicios de restauración en las empresas 47
Gráfico 4.2: Limitaciones al consumo de alcohol.....48
Gráfico 4.3: Bebidas alcohólicas disponibles.....50
Gráfico 5.1: Distribución de los entrevistados por sector de actividad, según género 53
Gráfico 5.2: Distribución de los entrevistados por tamaño de empresa, según género.....54
Gráfico 5.3: Nivel de estudios.....55
Gráfico 5.4: Consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias 56
Gráfico 6.1: Año de creación del comité de seguridad y salud en el trabajo.....61
Gráfico 6.2: Participantes en el comité de seguridad y salud en el trabajo 62
Gráfico 6.3: Programas o acciones realizados por el comité de seguridad y salud en los últimos doce meses 63
Gráfico 6.4: Programas o acciones más significativos realizados por el comité de seguridad y salud en los últimos doce meses 64
Gráfico 6.5: ¿Existe responsable de prevención designado por los trabajadores? 65
Gráfico 6.6: Programas o acciones realizados en los últimos doce meses por los responsables de prevención designados por los trabajadores.....66
Gráfico 6.7: Programas o acciones más significativos realizados en los últimos doce meses por los responsables de prevención designados por los trabajadores.....67
Gráfico 6.8: Modalidad preventiva de la empresa 68
Gráfico 6.9: Programas o acciones realizados en los últimos doce meses por el servicio de prevención 70
Gráfico 6.10: Programas o acciones más significativos realizados en los últimos doce meses por el servicio de prevención.....71
Gráfico 7.1: ¿Tiene integrada su empresa la responsabilidad preventiva en la escala jerárquica? 72
Gráfico 7.2: ¿Qué riesgos han evaluado? 73
Gráfico 7.3: ¿Qué se ha hecho con los resultados de la evaluación? 74
Gráfico 7.4: Grado de preocupación de la empresa por la ley de prevención de riesgos laborales 76
Gráfico 8.1: ¿Qué problema se ha planteado la empresa?.....83
Gráfico 8.2: Razones por las que se ha planteado el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas 84
Gráfico 8.3: ¿Quién propuso la iniciativa de intervención? 85
Gráfico 8.4: Acciones realizadas.....87
Gráfico 8.5: Acciones puntuales realizadas por la empresa.....89
Gráfico 8.6: Se ha contado con... 90
Gráfico 8.7: ¿Cuál fue la reacción del colectivo? 94
Gráfico 8.8: Tipo de programa de prevención 95
Gráfico 8.9: Fecha de inicio del programa de prevención.....96
Gráfico 8.10: Responsables de la aplicación del programa de prevención.....97

Gráfico 8.11: ¿Quién llevó a cabo la formación? ... 98
Gráfico 8.12: Responsables de la aplicación del programa de prevención ... 99
Gráfico 8.13: Programas o acciones realizados por la empresa en los últimos doce meses en relación al consumo de alcohol, tabaco y otras drogas ... 106
Gráfico 8.14: Programas o acciones más significativos en relación al consumo de tabaco, alcohol y otras drogas ... 107
Gráfico 8.15: ¿Está de acuerdo con las normas específicas? ... 109
Gráfico 8.16: ¿Está de acuerdo con las sanciones? ... 109
Gráfico 8.17: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f.? ... 110
Gráfico 8.18: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f ... 116
Gráfico 8.19: ¿En cuántos de esos casos...? ... 120
Gráfico 8.20: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección... ... 124
Gráfico 8.21: Acciones emprendidas ante problemas repetidos de absentismo o aparición de un bajo rendimiento ... 127
Gráfico 8.22: Acciones emprendidas cuando a nivel general hay problemas de alcohol, tabaco o drogas ... 128
Gráfico 8.23: ¿Qué debe hacerse si un trabajador tiene problemas de alcohol, tabaco o drogas? ... 129
Gráfico 8.24: ¿Qué sería lo más adecuado hacer? ... 130
Gráfico 8.25: ¿Contratarían a una persona sabiendo que ha sido drogodependiente o alcohólica? ... 131
Gráfico 8.26: Actitud de la empresa ante el alcohol, el tabaco y otras drogas ... 132
Gráfico 8.27: Actitud ante los problemas surgidos por el alcohol y las drogas en la empresa por parte de... ... 134
Gráfico 9.1: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de la drogodependencia ... 141
Gráfico 9.2: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral ... 144
Gráfico 9.3: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree que da lo mismo? ... 146
Gráfico 9.4: Razones por las que se cree que el tabaco puede ser un problema importante en el trabajo ... 155
Gráfico 9.5: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo ... 158
Gráfico 9.6: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo ... 162
Gráfico 9.7: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador ... 167
Gráfico 9.8: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador ... 171
Gráfico 9.9: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador ... 175
Gráfico 9.10: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco ... 180
Gráfico 9.11: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol ... 184
Gráfico 9.12: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen drogas ... 189
Gráfico 9.13: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen tabaco ... 195
Gráfico 9.14: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen alcohol ... 196
Gráfico 9.15: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen drogas ... 197
Gráfico 9.16: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? ... 229

1 Introducción

Cuando se solicitó a la Delegación del Plan Nacional sobre Drogas la financiación para el Proyecto Estudio de la situación actual respecto a la percepción y actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas, se partió de lo siguiente:

La Resolución del Consejo de la Unión Europea (2002/C 161/01) de 3 de Junio, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006), vista la Comunicación a la Comisión de las Comunidades Europeas, COM (2002) 118 final sobre: *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)* que señala como objetivos más importantes la promoción de la salud en el trabajo, y entiende como necesario promover un verdadero bienestar que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales, así como la necesidad de adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo que Europa está sufriendo en profundidad y que están afectando a la sociedad, el empleo, la salud y la seguridad. Pone de relieve la necesidad de:

- Promover un enfoque global del bienestar en el trabajo que, entre otros aspectos, prevenga los riesgos sociales (estrés, acoso, depresión, ansiedad) y los asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos, que deberán ser objeto de medidas específicas enmarcadas en un planteamiento global.
- Reforzar una cultura de la Prevención, participativa, que permita anticipar y controlar los riesgos.
- Combinar instrumentos y constituir asociaciones de cooperación que permitan la optimización de todos los recursos, la asunción de responsabilidades por parte de todos los agentes, la medida y evaluación de los esfuerzos desplegados y la divulgación de buenas prácticas.

No podemos ser insensibles a la primera llamada pública de atención por parte de los organismos europeos para intentar, a la vez, minimizar los efectos adversos asociados a estas sustancias y potenciar mediante otros instrumentos la consecución del bienestar también en el trabajo.

El Consejo de la Unión Europea entiende como una de las principales preocupaciones de los europeos y "una amenaza importante para la salud y la seguridad de la sociedad", y aprueba en diciembre de 2004 la nueva etapa de la **Estrategia Europea en materia de lucha contra la droga (**2005-2012), de la que se deriva el **Plan de Acción de la Unión Europea en materia de lucha contra la droga** (2005-2008). Dicho plan integra por primera vez el ámbito laboral como lugar de reducción de la demanda.

Este trabajo pretende contribuir a reforzar la participación de la sociedad civil (objetivo 3 del Plan de Acción de la UE), a mejorar los métodos de detección precoz de los factores de riesgo y la intervención precoz (objetivo 10 del Plan de Acción de la UE), porque ayuda a detectar los factores de riesgo de consumo de drogas en el ámbito laboral; discute y difunde dichos factores, para contribuir a programas de intervención precoz, que se dirijan no a la punta del iceberg de la problemática, sino al núcleo sumergido del

mismo. Esto es, se enmarca en una prevención bidimensional de evitación de riesgos y potenciación de bienestar a través del desarrollo de factores de protección.

En nuestro país, desde la promulgación de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, que prescribe la detección de los riesgos para poder evitar los daños antes de que éstos se produzcan, se propicia una nueva cultura preventiva en sustitución de la anterior de carácter reparador. La posterior modificación por la **Ley 54/2003** pretende consolidar dicha cultura, mucho más allá del mero cumplimiento burocrático de sus prescripciones.

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2000-2008 y el **Plan de Acción 2005-2008** establecen como elementos fundamentales la prevención y su tratamiento también en el ámbito laboral.

Este trabajo asume la incorporación de la perspectiva de género en todas las partes del mismo, desde el enunciado de sus objetivos, hasta el análisis de sus resultados y de las conclusiones que se establezcan. De la misma forma que la perspectiva de género inunda todos los ejes y medidas impulsados por el Plan de Acción.

Los objetivos del trabajo se incardinan fundamentalmente en varios Ejes del Plan de Acción, a saber:

- **Primer Eje: Coordinación**, que establece cauces operativos de trabajo en el ámbito laboral.
- **Segundo Eje: Prevención y Sensibilización Social**, que nos remite a la necesidad de información, formación y educación de las personas para afrontar el problema de las drogas y a la necesidad de que la sociedad construya en cada momento su manera de entenderle para darle respuesta. En tal planteamiento subyace la necesidad de optimización de las actitudes hacia las drogas. Plantea, entre otras, las siguientes acciones:
    - Acción 12: reforzar la colaboración con las centrales sindicales y las organizaciones empresariales.
    - Acción 13: elaborar programas destinados a mujeres afectadas por la problemática de la drogodependencia, por padecerla ellas mismas o sus familias y evaluar la accesibilidad femenina a los recursos asistenciales para impulsar medidas correctoras, si fuese necesario.
    - Acción 16: disminuir el consumo de alcohol en la población, lo que ha constituido un motivo de lucha obrera desde los inicios del sindicalismo, para mejorar las condiciones de salud y de vida de los trabajadores, desde la atención a las condiciones de trabajo.
- **Tercer eje: Atención Integral,** que pretende mejorar los procesos asistenciales, al propiciar las mejores prácticas. La detección precoz de factores de riesgo, la implantación de medidas que faciliten la integración social y laboral, avaladas científicamente, constituyen herramientas fundamentales para la atención integral, desde la prevención hasta la reinserción laboral de los afectados.

- **Cuarto eje: Mejora del Conocimiento**, remarca la necesidad de impulsarlo en relación a las drogas, su lugar en la sociedad, en diferentes momentos y en diferentes colectivos.

  Nuestra investigación contribuirá a la comprensión del problema en el marco laboral, favoreciendo posteriores estrategias de prevención.

  - Acción 38: promover la investigación social sobre la percepción de actitudes y opiniones del colectivo social laboral.

Los objetivos del trabajo concuerdan, así mismo, con las líneas prioritarias de actuación del **Plan de Acción 2005-2008**, a saber:

- Línea 6, que incorpora la perspectiva de género en todas las áreas de intervención en materia de drogas.
- Línea 8, que plantea reforzar la investigación y los sistemas de información.
- Línea 10, que propone actuar sobre los consumos de tabaco y alcohol y, en parte, con la línea 12, que aconseja fortalecer la participación española en la política europea sobre drogas.

Cuando se conoció la concesión de la financiación para el Proyecto, el primer sentimiento fue de agradecimiento hacia el Plan Nacional sobre Drogas. A continuación, sentimos el peso de la responsabilidad y la necesidad de ofrecer los mejores resultados de un trabajo que iba a ser financiado con dinero público. A la hora de redactar estas líneas, estamos moderadamente satisfechos, como investigadores críticos, porque a medida que se avanza en la investigación se abren nuevas vías paralelas que exigirían una exploración a fondo para evaluar su posible relevancia científica. Tuvimos muy claro, desde un primer momento, que no se podían perder de vista los presupuestos de los que habíamos partido al hacer nuestra solicitud. También tuvimos muy clara la importancia de la colaboración entre todos los estamentos implicados para la realización del Proyecto.

Dado que, desde el trabajo realizado por la confederación sindical de Comisiones Obreras: (*La actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas,* 1988), interdisciplinarmente conducido, no ha habido ninguna otra aportación específica en materia de actitudes hacia las drogas en el ámbito laboral**,** aunque sí otros muy meritorios de carácter general, que analizan la percepción social de los problemas de drogas en España (FAD, 2000). Dados, también, los profundos cambios en el mundo del trabajo, antes aludidos, y el incremento de la población laboral femenina, realizamos este trabajo de investigación con el ánimo de que arroje nueva luz sobre una problemática muy influyente en el diseño, aplicación y consecuciones de los programas de intervención que, al estar siempre subyacente, ejerce una influencia potente, probablemente nociva, pero no conocida y por tanto no controlada.

El trabajo se ancla en el **acuerdo marco entre la Universidad Complutense de Madrid y la fundación Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud**, suscrito en Madrid, el 21 de enero de 2005.

Dada la naturaleza de los suscriptores del acuerdo, el trabajo se marca objetivos **de investigar para conocer y conocer para actuar.** Es decir, que queremos comprobar, empíricamente, la intuición que tenemos para poder establecer las bases de renovadas líneas de acción sindical que contribuyan a conseguir mayores cotas de bienestar en el trabajo, desarrollando una prevención basada tanto en la eliminación de riesgos como en la potenciación de las dimensiones positivas de salud. Nos estamos refiriendo a las condiciones de trabajo.

El trabajo dirige su acción al ámbito laboral. La propia metodología de trabajo, participativa y multidisciplinar, implica acciones de sensibilización. Sus consecuciones se orientan al desarrollo de líneas de acción sindical que, a corto plazo, mejoren la calidad de los programas de intervención preventiva. Así mismo, se pretende una amplia difusión de los resultados al conjunto de la sociedad, por parte de los participantes en el proyecto (dirección, comités de seguridad y salud y servicio de prevención de las empresas) y desde los ámbitos vinculados a la Universidad Complutense de Madrid, al Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud y a Comisiones Obreras.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a:

- La Delegación del Plan Nacional sobre Drogas por la financiación concedida y el reconocimiento que ello implica.
- La Universidad Complutense de Madrid por el generoso apoyo que ha prestado a la realización del Proyecto en todo momento y que seguirá prestando en su difusión.
- Las empresas participantes en el Proyecto, que han dedicado un tiempo muy importante a atender nuestras demandas para la recogida de datos.
- Los departamentos de Recursos Humanos, a los Servicios de Prevención y a los Representantes Sindicales participantes en los grupos de discusión.
- Todas las personas entrevistadas y que han participado en los grupos de discusión.

2 Objetivos e hipótesis

2.1 Objetivo general

Facilitar la elaboración de nuevos programas preventivos, así como optimizar y actualizar los existentes a partir de los cambios actitudinales y percepciones detectadas.

2.2 Objetivos específicos

Conocer las actitudes de los diferentes estamentos de la empresa (Dirección de Recursos Humanos, delegados sindicales de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicios de Prevención) ante el problema del alcohol, el tabaco y otras drogas.

Hipótesis 1. Las actitudes hacia las drogas (prevención, intervención, permisividad, sanción) se diferenciarán según el estamento al que pertenezca la persona que responde.

Analizar las posibles diferencias en actitudes asociadas al género.

Hipótesis 2. Existirán diferencias de actitud vinculadas al género de las personas participantes en la investigación, que se manifestarán, sobre todo, en función del género de las personas percibidas.

Analizar, a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el tratamiento del alcohol, del tabaco y de otras drogas en las empresas y compararlo con el estudio realizado por las CCOO y financiado por el Plan Nacional sobre Drogas en 1988.

Hipótesis 3. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales mejora la actitud hacia la prevención, en general, lo que se asociará con actitudes más favorables hacia las medidas preventivas con respecto a las drogas, en particular.

3 Metodología

Para alcanzar con éxito y de manera rigurosa los objetivos del estudio, se requiere desarrollar un constructo metodológico que aborde técnicas cualitativas y cuantitativas.

En el apartado cuantitativo se ha utilizado la técnica de encuesta personal, mediante cuestionario formalizado.

Entre las técnicas cualitativas habitualmente utilizadas, se ha optado por el empleo de las reuniones de grupo.

3.1 Metodología cuantitativa

3.1.1 Elaboración del cuestionario

A partir de mediados de octubre de 2005, cuando se conoció la concesión del proyecto, el equipo investigador mantuvo varias sesiones de trabajo en las que, a partir de los objetivos e hipótesis del proyecto de investigación, se concretaron las áreas de exploración y la redacción de los elementos que componen el cuestionario. El trabajo finalizó el 22 de diciembre de 2005.

Aislar las áreas de exploración mediante cuestionario exige no perder la referencia de los objetivos, como norte que guía la investigación.

Se delimitaron cinco áreas de exploración:

- El colectivo estudiado.
- El tejido empresarial.
- La prevención en las empresas.
- La empresa ante el problema de la drogodependencia.
- El problema de la drogodependencia en el mundo laboral.

Se determinaron tres estamentos a entrevistar, a saber, Recursos Humanos, Responsable de Prevención y Representación Sindical.

Existen distintas bases debido a que:

- Se requiere información específica de cada estamento sobre el cargo que desempeñan.
- La amplitud de la exploración hace conveniente facilitar en lo posible la tarea al entrevistado/a, por lo que parte de la información sobre las características de la empresa se recoge sólo del estamento de Recursos Humanos.
- La respuesta dada a algunas de las preguntas constituye un filtro para otras.

3.1.1.1 El colectivo estudiado

3.1.1.1.1 Área demográfica

Base: Total

El conjunto de preguntas que componen esta área permite "conocer" al encuestado. Se obtiene información sobre el sexo, la edad, el estado civil, el nivel de estudios y los hábitos de consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, y el conocimiento que posee sobre las drogas (preg. 30).

Dado que se necesitaba recoger la opinión sobre los factores de riesgo laboral que pueden propiciar el consumo de drogas y los riesgos existentes en la propia empresa, y que se pretendía una exploración detallada de ello, se optó por ubicar esta área al comienzo del cuestionario, a sabiendas de que las normas metodológicas indican hacerlo al final del cuestionario, cuando el entrevistado ya está comprometido con la participación en el mismo. Reservando el sitio final para lo referente a las condiciones de trabajo, debido al esfuerzo que esta parte requeriría del entrevistado/a.

3.1.1.1.2 Área profesional

Bases: Recursos Humanos, Responsable Prevención, Representante Sindical.

Cargo que ocupa en la empresa.

3.1.1.2 El tejido empresarial

Base: Recursos Humanos

La rama de actividad de la empresa y el número de centros de trabajo que tiene (pregs.1 y 2).

Los empleados de la empresa, número, sexo y edad (pregs. 3, 4, 5).

Si la actividad que desarrolla la empresa está incluida en el Anexo I del RD de Servicios de Prevención. Esta pregunta se incluyó para conocer si la actividad de la empresa reviste especial riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y para poder comparar en sentido amplio con el estudio que realizó CCOO en 1988.

Si la empresa dispone de servicios de cafetería, zona de comidas, zona de descanso (preg 20). En caso de disponer de ellos se pregunta si se puede consumir alcohol en la empresa y el tipo de alcohol disponible (pregs.21 y 22).

Si como consecuencia del propio trabajo hay acceso a bebidas alcohólicas (preg. 23).

El número de accidentes laborales, de jornadas perdidas por absentismo, de jornadas según convenio y el número de bajas. Todo ello diferenciado por género (preg. 7). Estas preguntas se incluyeron para obtener indicadores de los resultados de la prevención en la empresa y para poder comparar con el estudio anterior.

Base: Representante Sindical

Se les pregunta si existe Comité Intercentros en la empresa y si el entrevistado representa a todos los centros. Estas preguntas se incluyeron para conocer el grado de representatividad sindical.

3.1.1.3 La prevención en las empresas

3.1.1.3.1 Organización de la Prevención

El comité de seguridad y salud en el trabajo: Características y acciones realizadas

Base: Recursos Humanos.

Existe Comité de de Seguridad y salud en la empresa (preg.8).

Base: No existe Comité de Seguridad.

Cree que debería existir (preg. 9).

Base: Existe Comité de Seguridad.

Año de Creación, composición, número de reuniones y de acciones realizadas en el último año (pregs. 10, 11, 12 y 13).

Base: Acciones realizadas.

Acciones más significativas (preg. 13B).

La representación sindical

Base: Recursos Humanos.

Hay Delegado/s de Prevención (preg.14).

Base: Existe Delegado de Prevención.

Número de Delegados (preg. 14B).

Base: Recursos Humanos.

Hay Responsable de Prevención (preg. 15).

Base: Existe delegado de Prevención/Responsable de Prevención.

Número de acciones realizadas (preg. 16).

Base: Se realizaron acciones.

Acciones más significativas (preg. 16B).

La modalidad preventiva

Base: Recursos Humanos.

Modalidad preventiva de la empresa (preg. 17).

Número de acciones realizadas (preg. 19).

Base: Se realizaron acciones.

Acciones más significativas (preg.19B).

Base: Servicio de Prevención.

Número y nivel de los componentes del Servicio de Prevención en las distintas especialidades preventivas (preg.18).

3.1.1.3.2 Actuaciones preventivas realizadas

Integración de la prevención

Base: Total.

Integración de la prevención en la escala jerárquica (preg. 24).

Evaluación de Riesgos

Base: Total.

Se ha realizado la evaluación de riesgos (preg 25).

Base: Se ha realizado la evaluación de riesgos.

Riesgos evaluados y utilización de los resultados (pregs. 26 y 27).

Plan de prevención de riesgos laborales

Base: Total.

Está aprobado el plan de prevención de riesgos laborales (preg. 28A).

Base: Plan de Prevención aprobado.

Está en funcionamiento el plan (preg. 28B).

Nivel de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Base: Total.

Nivel de preocupación por cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (preg. 29).

3.1.1.4 La empresa ante el problema de la drogodependencia

El impacto del alcohol en el tejido laboral

Base: Total.

Porcentaje de bebedores de riesgo y de ellos porcentaje de alcohólicos. Diferenciación por género (pregs. 31 y 32).

Planteamientos de la empresa ante el alcoholismo, el tabaquismo y otras drogas

Base: Total

Se han planteado el problema del alcohol del tabaco y/o de otras drogas. Especificar cuales se ha planteado (preg.33).

Base: Se ha planteado el problema de las drogas.

Por qué ha sido (preg.34).

Quién propuso la iniciativa (preg.35).

Han puesto en marcha alguna actuación (pret. 36). Grupo de trabajo/ Acciones puntuales/ Investigación de consumo/ Programa de prevención (preg. 37).

Base: Han realizado acciones puntuales.

Acciones más significativas (preg. 37A).

Programa de prevención: características y opiniones

Base: Programa de Prevención.

Tipo de programa/ Fecha de inicio/ Periodo de aplicación/ Responsables/ Se ha formado a los responsables (pregs. 37B, 38, 39, 40 y 41).

Base: Se ha formado al personal.

Quién formó/ Quiénes y cuántos recibieron la formación/ Duración de la formación (pregs. 42, 43, 44 y 45).

Base: Programa de Prevención.

Características del programa / Quienes han colaborado/ Hubo mecanismos de participación de los trabajadores/ Reacción del colectivo de trabajadores/ Utilidad de los resultados (pregs.46, 47, 48, 49 y 50).

Actuaciones de la empresa ante el problema de la drogodependencia

Base: Total.

Número de programas o acciones relacionados con tabaco, alcohol y otras drogas realizados en el último año (preg.51).

Base: Han realizado programas y/o acciones relacionados con el consumo.

Programas o acciones relacionados con el consumo de drogas (preg. 51B).

Base: Total.

Existencia de normas/ sanciones referentes al consumo (preg.52).

Base: Existen normas/sanciones.

Está de acuerdo con las normas/ sanciones existentes (preg. 52B).

Base: Total.

Considera justo el Artº 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores / Lo aplican/ Prefieren algún tipo de medida preventiva /Número de problemas relacionados con el consumo producidos en 2003, 2004 y 2005. Diferenciando por género.

En cuántos casos se aplicó el 54.2.f/ Se derivó a programa de tratamiento/ Siguen tratamiento/ Están rehabilitados y en su puesto/ Están rehabilitados y en otro puesto/ Recibieron el alta y se perdió el contacto (pregs. 53, 54. 55, 56, 57, 58 y 59).

Base: Se aplicó el artículo 54.2.f.

Número de casos en los que se aplicó el 54.2.f, diferenciando por género y sustancia (preg. 60).

Base: Casos relacionados con alcohol y otras drogas.

Privacidad/ Circunstancias a que se debió la detección de los casos (pregs. 61 y 62).

Base: Total.

Qué se hace en casos de absentismo o falta de rendimiento repetidos (preg. 63).

En caso de que haya problemas a nivel general, se considera conveniente alguna medida preventiva o no involucrarse y aplicar las normas (preg. 64).

En el caso de un trabajador se prefiere rehabilitarle o aplicar las normas (preg. 65).

Si se tiene conocimiento de consumo habitual o embriaguez frecuente fuera de la empresa y sin que afecte a la producción ni a las relaciones, qué se considera más adecuado en el caso del alcohol: Varias opciones de respuesta (preg. 66). Y en el caso de otras drogas (preg. 66B).

Contratarían a un persona sabiendo que ha sido drogodependiente /alcohólica (preg. 67).

Actitud de la empresa ante estos temas (preg 68).

Opinión sobre la actitud de la Dirección/ Servicio de Prevención/ Representación Sindical ante los problemas de consumo (pregs. 69, 69B y 69C).

3.1.1.5 Opiniones sobre el problema de la drogodependencia en el mundo laboral

Base: Total.

Variables que influyen en el proceso de drogodependencia (preg. 70).

Importancia del problema del alcohol y de las drogas en el mundo del trabajo (preg. 71).

Importancia comparativa del alcoholismo, tabaquismo y otras drogodependencias (preg.72).

Relación entre el absentismo y el consumo de alcohol/tabaco /otras drogas (pregs. 73, 73A, 73B).

Señalar de un listado de razones las dos más importantes que hacen del consumo de tabaco/ alcohol / otras drogas un problema importante para el trabajo. Diferenciando entre varones y mujeres, (pregs. 74, 74A, 74B)

Señalar de un listado de razones las dos más importantes que hacen del consumo de tabaco/ alcohol / otras drogas un problema importante para el trabajador. Diferenciando entre varones y mujeres, (pregs. 75, 75A, 75B).

Señalar de un listado de motivos las dos principales por los que las personas consumen tabaco/ alcohol / otras drogas. Diferenciando entre varones y mujeres (pregs. 76, 76A, 76B).

Señalar de un listado de motivos los dos principales por los que los trabajadores no consumen tabaco/ alcohol / otras drogas. Diferenciando entre varones y mujeres, (pregs. 77, 77A, 77B).

Señalar de un listado de razones las dos más importantes por las que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos (preg. 78).

Señalar de un listado las dos actuaciones más necesarias ante el abuso de tabaco/ alcohol / otras drogas (preg.79).

Opinión sobre la evolución, en los últimos 10 años, del consumo de tabaco/ alcohol / otras drogas. Diferenciando entre mujeres y varones (pregs. 80, 80A, 80B y 81, 81A, 81B).

Señalar sobre un listado las circunstancias con la que se relaciona dicha evolución (preg.82).

Señalar sobre un listado los factores de riesgo laboral que se considera pueden propiciar el consumo de tabaco/ alcohol / otras drogas (preg. 83). El listado recoge 7 factores estructurales, 10 factores de exposición a contaminantes químicos, físicos y biológicos y 23 factores psicosociales. Se han recogido aquellos factores señalados en la bibliografía pertinente y junto a ellos otros que, a juicio del equipo investigador, completen un barrido de factores con posible influencia sobre el consumo.

Situaciones de riesgo derivadas de los factores de riesgo laboral, que existen en la propia empresa. El listado de factores es igual al utilizado para la cuestión anterior (preg 84).

3.1.1.6 Cuestiones finales

Se recogen una serie de datos que no se procesan y que tienen una mera función de control, a saber:

- Si la empresa está interesada en figurar en el listado de empresas colaboradoras.
- Nombre de la empresa.
- Nombre del entrevistado.
- Dirección de la empresa.
- Municipio.
- Comunidad Autónoma.
- Teléfono de la empresa.
- Nombre del entrevistador.

- Día y hora de la entrevista.
- Observaciones.

3.1.2 El colectivo estudiado y la muestra

El **universo objeto de estudio** está constituido por las **empresas** que cotizan en la Seguridad Social y están dadas de alta en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuentan con 6 ó más trabajadores y con representación sindical.

Desde el punto de vista del tamaño de las empresas, la tipología se configura de la siguiente forma:

- PEQUEÑA: Empresas entre 6 y 49 trabajadores.
- MEDIANA: Empresas entre 50 y 199 trabajadores.
- GRANDE: Empresas entre 200 y 1.999 trabajadores.
- MUY GRANDE: Empresas con 2.000 ó más trabajadores.

El ámbito geográfico del estudio se circunscribe a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Madrid, País Vasco y Valencia.

El tamaño de la muestra ha sido de 327 empresas, equivalente a 803 personas entrevistadas, con un error de muestreo, para la estimación global, con un nivel de confianza del 95% y bajo el supuesto de máxima indeterminación (p=q), de ±3,46%.

La fuente utilizada para la estimación del universo ha sido el Directorio Central de Empresas (DIRCE: Instituto Nacional de Estadística) del año 2005.

En el cuadro 3.1 se presenta la distribución del universo, según tamaño de las empresas y ámbito de estudio.

Cuadro 3.1: Distribución de las empresas con seis o más trabajadores según ámbito y tamaño de la empresa

ÁMBITO	TAMAÑO DE LA EMPRESA (Nº de trabajadores)				
	TOTAL	6 – 49	50 – 199	200 – 1.999	2.000 y más
Andalucía	**48.111**	44.789	2.794	516	12
Castilla y León	**14.684**	13.762	767	154	1
Cataluña	**65.224**	59.678	4.4.6	1.081	59
C. Valenciana	**38.040**	35.280	2.282	464	14
Madrid	**48.526**	42.856	4.062	4.474	134
País Vasco	**17.197**	15.560	1.305	317	15
TOTAL	**231.782**	**211.925**	**15.616**	**4.006**	**235**

Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE 2005: Instituto Nacional de Estadística)

Para la distribución de la muestra, se han considerado los siguientes criterios:

a) Asignación de una cuota fija de 75 entrevistas para cada uno de los cuatro grupos empresariales considerados: 6-49 trabajadores, 50-199 trabajadores, 200-1.999 trabajadores, 2.000 ó más trabajadores.

b) Las 25 empresas restantes se han distribuido proporcionalmente al peso relativo de cada grupo empresarial.

c) La submuestra obtenida para cada grupo empresarial se ha distribuido a su vez proporcionalmente por Comunidad Autónoma.

d) En cada Comunidad Autónoma, y para cada grupo empresarial, la submuestra se ha distribuido proporcionalmente al peso específico de cada sector de actividad (agricultura, construcción, industria y servicios).

Hay que señalar que tanto en el DIRCE, como en otras fuentes estadísticas consultadas de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Agricultura, Pesca y Alimentación, no se contempla el sector agrícola desde el punto de vista de la distribución de trabajadores por tamaño de empresa.

Desde esta óptica, el sector agrícola se ha representado con una muestra de 20 empresas distribuidas de la siguiente forma: 18 distribuidas equitativamente entre Andalucía, Cataluña y la Comunidad Valenciana, y las 2 restantes asignadas a Castilla y León.

En los cuadros que aparecen a continuación se presenta la distribución de la muestra teórica, diferenciando por ámbito y tamaño de las empresas.

Cuadro 3.2: Distribución de la muestra teórica según ámbito y tamaño de la empresa

(Se excluye la muestra de 20 empresas del sector agrícola)

ÁMBITO	TAMAÑO DE LA EMPRESA (Nº de trabajadores)				
	TOTAL	6 – 49	50 – 199	200 – 1.999	2.000 y más
Andalucía	**43**	19	12	8	4
Castilla y León	**11**	4	4	3	0
Cataluña	**82**	26	19	18	19
C. Valenciana	**34**	14	9	7	4
Madrid	**111**	20	20	28	43
País Vasco	**24**	7	6	6	5
TOTAL	**305**	**90**	**70**	**70**	**75**

Cuadro 3.3: Distribución de la muestra teórica según ámbito y tamaño de la empresa

(Incluye la muestra de 20 empresas del sector agrícola)

ÁMBITO	TAMAÑO DE LA EMPRESA (Nº de trabajadores)				
	TOTAL	6 – 49	50 – 199	200 – 1.999	2.000 y más
Andalucía	**49**	21	14	10	4
Castilla y León	**13**	6	4	3	-
Cataluña	**88**	28	21	20	19
C. Valenciana	**40**	16	11	9	4
Madrid	**111**	20	20	28	43
País Vasco	**24**	7	6	6	5
TOTAL	**325**	**98**	**76**	**76**	**75**

Para cada ámbito geográfico considerado, el procedimiento de muestreo utilizado ha sido el estratificado por tamaño de empresa y grupo de actividad (según la clasificación de la CNAE).

En cada empresa seleccionada, las unidades a entrevistar se han seleccionado de los tres grupos siguientes:

- Directivos de Recursos Humanos
- Personal del Servicio de Prevención
- Representantes sindicales

El **tamaño máximo muestral** asciende a 975 entrevistas (325 entrevistas en cada uno de los grupos citados).

Sin embargo, durante el proceso de ejecución del trabajo de campo hubo que reajustar la distribución de la muestra. Las incidencias que motivaron el reajuste se comentarán en el apartado 3.1.3 (El trabajo de campo).

En los cuadros siguientes se ofrece la distribución del colectivo analizado, diferenciando la muestra teórica y la real.

Cuadro 3.4: Distribución de la muestra teórica y real por tamaño de la empresa

TAMAÑO DE LA EMPRESA (Nº de trabajadores)	MUESTRA TEÓRICA (A)	MUESTRA REAL (B)	REAJUSTE MUESTRAL (B) — (A)
6 —49	98	89	-9
50 —199	76	106	+30
200 —1.999	76	105	+29
2.000 y más	75	27	-48
TOTAL	**325**	**327**	**+2**

Cuadro 3.5: Distribución de la muestra teórica y real por comunidad autónoma

TAMAÑO DE LA EMPRESA (Nº de trabajadores)	MUESTRA TEÓRICA (A)	MUESTRA REAL (B)	REAJUSTE MUESTRAL (B) — (A)
Andalucía	49	48	-1
Castilla y León	13	15	+2
Cataluña	88	85	-3
Comunidad Valenciana	40	40	0
Madrid	111	115	+4
País Vasco	24	24	0
TOTAL	**325**	**327**	**+2**

3.1.3 El trabajo de campo

Como paso previo a la realización del trabajo de campo en sentido estricto, el equipo técnico del estudio elaboró un manual de instrucciones dirigido a las personas encargadas de aplicar el cuestionario (entrevistadores), en el que se explicaban los objetivos del estudio, la forma de cumplimentarlo y comentarios sobre aquellos aspectos del contenido que pudieran inducir a una incorrecta interpretación de los mismos.

De la red de campo de Kvilmer, se seleccionaron a los entrevistadores con mayor experiencia en entrevistas personales cara a cara. Posteriormente se les impartió un cursillo de varias horas con el fin de explicar pormenorizadamente el manual de instrucciones.

Desde el punto de vista espacial, se crearon seis equipos de trabajo de campo, uno por cada Comunidad Autónoma objeto de estudio. En total, han aplicado los cuestionarios 25 entrevistadores, distribuidos espacialmente de la siguiente forma:

Andalucía: ..... 4 entrevistadores

Castilla y León: ..... 2 entrevistadores

Cataluña: ..... 7 entrevistadores

C. Valenciana: ..... 3 entrevistadores

Madrid: ..... 7 entrevistadores

País Vasco: ..... 2 entrevistadores

Total ..... 25 entrevistadores

Puesto que la captación de las empresas se ha efectuado telefónicamente, se preparó a un equipo de 4 operadoras telefónicas, explicándolas el método de contacto con la empresa previamente seleccionada. El horario de llamadas se estableció entre las 8 y las 19 horas de lunes a viernes.

Respecto a la selección aleatoria de las empresas, se ha contado con varios Directorios de empresas de las Comunidades Autónomas objeto de estudio.

Las entrevistas han sido realizadas entre los días 27 de marzo y el 19 de mayo.

El proceso de realización del trabajo de campo ha constado de los siguientes pasos:

a) Selección de la empresa a entrevistar

Del Directorio de empresas, en principio se seleccionó aleatoriamente una de ellas y tres sustituciones.

En alguno de los Directorios utilizados, se especificaba el tamaño de las empresas por intervalos del número de trabajadores y, en otros casos, se clasificaban categóricamente (grandes, medianas, pequeñas). La rama de actividad no se especificaba en todos los casos. El número telefónico tampoco venía en todos los Directorios consultados, por lo

que, en muchísimos casos, hubo que utilizar varios Directorios para obtener los datos básicos: nombre de la empresa, tamaño, rama de actividad y número de teléfono.

b) Captación de la empresa

El 23 de febrero, las captadoras telefónicas empezaron a contactar con las empresas seleccionadas, y solicitaban que las conectaran con el departamento de Recursos Humanos.

Una vez puestas en contacto con algún responsable del citado departamento, se presentaban como empleadas de Kvilmer, empresa encargada de realizar el trabajo de campo, explicando los objetivos del estudio, quién lo subvencionaba (Ministerio de Sanidad y Consumo, vía Plan Nacional sobre Drogas), quién lo realizaba (ISTAS) y qué organismo colaboraba (Universidad Complutense). Además, se explicaba que los requisitos indispensables para formar parte de la muestra era el contar con 6 ó más trabajadores y con representación sindical.

Tanto si la empresa quería colaborar en el estudio como si mostraba alguna reticencia, se solicitaba la dirección de correo electrónico de la persona contactada, con objeto de enviar copias de las dos cartas de acreditación: la del Ministerio de Sanidad y Consumo y la de Kvilmer.

Con objeto de facilitar la labor del entrevistado de Recursos Humanos, se enviaba también por vía mail los datos de carácter cuantitativo que se requerían: distribución del número de trabajadores según sexo y grupos de edad, número de jornadas año según convenio, etc.

Cuando la empresa mostraba su acuerdo en colaborar en el estudio, la operadora telefónica requería el día y hora en que se deseaba aplicar los cuestionarios.

c) Aplicación de los cuestionarios

En el día y horario señalados, se presentaba en la empresa un/a entrevistador/a, dirigiéndose normalmente al responsable de Recursos Humanos, explicando los objetivos del estudio y mostrando las dos cartas acreditativas, para pasar a continuación a aplicar los cuestionarios.

En cada empresa se han realizado dos o tres entrevistas. La primera, dirigida a un responsable del Departamento de Recursos Humanos de la empresa. La Segunda, dirigida a un representante de los trabajadores. En este caso, la persona a entrevistar era seleccionada por la propia empresa. La tercera entrevista, dirigida al Servicio de Prevención, se ha realizado siempre y cuando la empresa contara con un servicio de Prevención propio, mixto o un trabajador designado.

En aquellos casos en que el responsable de Recursos Humanos y el responsable de prevención recaía en la misma persona, se ha optado por realizar exclusivamente una entrevista. Como es lógico, esta situación se ha dado especialmente en las empresas de tamaño pequeño.

Respecto a las incidencias acaecidas durante el proceso de realización del trabajo de campo, en el cuadro 3.6 se presenta su distribución, diferenciada por las zonas de estudio.

Cuadro 3.6: Distribución de las incidencias en el trabajo de campo por comunidad autónoma

	Menos de 6 empleados	Negativa	Sin R. Sindical	Desvían a central	Sin respuesta	R.Sindical Desplazado	R.Sindical de baja	RS = RRHH	Quiebra	Realizadas	TOTAL
Andalucía	64	159	146	60	156	-	-	-	4	48	**637**
Castilla-León	29	93	63	5	43	-	1	3	-	15	**252**
Cataluña	77	382	289	63	148	2	1	-	5	85	**1.052**
C. Valenciana	132	226	181	45	219	-	3	3	2	40	**851**
Madrid	95	449	171	19	190	5	2	-	2	115	**1.048**
País Vasco	63	143	70	15	132	-	-	1	-	24	**448**
FRECUENCIA	**460**	**1.452**	**920**	**207**	**888**	**7**	**7**	**7**	**13**	**327**	**4.288**
TOTAL	**10,7**	**33,9**	**21,5**	**4,8**	**20,7**	**0,2**	**0,2**	**0,1**	**0,3**	**7,6**	**100,0**

A continuación se comentan las incidencias ocurridas, diferenciadas por Comunidades Autónomas.

Para la obtención de las 327 empresas ha sido necesario ponerse en contacto con 4.288 empresas, lo cual supone, por término medio, que para conseguir una empresa que haya sido colaboradora del estudio se ha precisado contactar con 13 empresas.

Las incidencias por las que ha habido que hacer tantos contactos se exponen a continuación:

- **Menos de 6 empleados**: la empresa no tenía 6 empleados.
- **Negativa**: la empresa no quería colaborar en el estudio, bien por falta de tiempo, bien por falta de interés, etc.
- **Sin Representación Sindical**: la empresa tenía más de 6 trabajadores pero no tenía representación sindical.
- **Derivan a la central**: son empresas sucursales de una empresa matriz y consideran que hay que llamar a la central para estos temas.
- **Sin respuesta**: son empresas a las que como mínimo se ha llamado tres veces y no se ha conseguido dar con la persona adecuada, por encontrarse de viaje o fuera de las instalaciones. Ante esta situación, la empresa ha sido sustituida por otra.
- **Representante Sindical desplazado**: en estas empresas el representante sindical nunca se encontraba en la empresa, bien porque se encontraba en la obra (caso de la construcción), bien porque estaba conduciendo (caso de los transportes), etc.
- **Representante Sindical de baja**: el representante sindical estaba de baja por enfermedad o accidente y la empresa no nombraba a un sustituto que pudiera realizar la entrevista.
- **Responsable de Recursos Humanos y Representante Sindical recaía en la misma persona**: esa empresa no entraba en la muestra.
- **Quiebra**: empresas que han asegurado estar cerrando por su situación de quiebra.

3.1.4 Explotación estadística de los cuestionarios

La tabulación de los cuestionarios, debidamente depurados y codificados, se ha realizado utilizando el programa BARBWIN, especializado en tratamiento de encuestas.

Se han realizado dos explotaciones estadísticas diferentes.

La primera, referida a las 23 primeras preguntas del cuestionario, ya que estas sólo se hacían una vez en cada empresa e iban dirigidas exclusivamente al representante de Recursos Humanos.

La segunda contiene la explotación del resto de las preguntas del cuestionario, que iban dirigidas a todas las personas entrevistadas.

En la primera explotación, las tablas se presentan en un bloque de 9 páginas, correspondiente a una única cabecera, conteniendo tres páginas: la primera contiene los números absolutos, la segunda los porcentajes verticales y la tercera, los porcentajes horizontales.

En la segunda explotación, las tablas se presentan en bloques de 40 páginas. Cada bloque contiene tres grupos, nombrados con las letras A, B y C.

Cada grupo corresponde a una cabecera, y tiene tres páginas: la primera contiene los números absolutos, la segunda contiene los porcentajes verticales y la tercera, los porcentajes horizontales.

En la parte superior izquierda de cada página se indica de cuál de las tres tablas se trata. En la parte inferior derecha se indica el número de página, precedido de la letra (A, B o C) correspondiente a cada cabecera.

A continuación se especifican las variables de cabecera relativas a la primera explotación:

- SECTOR DE ACTIVIDAD
    - Agricultura
    - Industria
    - Construcción
    - Servicios
- TAMAÑO EMPRESA
    - Pequeña: De 6 a 49 empleados
    - Mediana: De 50 a 199 empleados
    - Grande: De 200 a 1.999 empleados
    - Muy grande: más de 2.000 empleados

Las variables de cabecera relativas a la segunda explotación se especifican a continuación:

3.1.4.1.1 CABECERA A

- SECTOR DE ACTIVIDAD
    - Agricultura
    - Industria
    - Construcción
    - Servicios

- TAMAÑO EMPRESA
    - Pequeña: De 6 a 49 empleados
    - Mediana: De 50 a 199 empleados
    - Grande: De 200 a 1.999 empleados
    - Muy grande: más de 2.000 empleados

3.1.4.1.2 CABECERA B

- ESTAMENTO
    - Recursos Humanos
    - Servicio de Prevención
    - Comité de Seguridad y Salud
- EDAD DEL ENTREVISTADO
    - De 16 a 34 años[*]
    - De 35 a 44 años
    - De 45 a 54 años
    - 55 ó más años

3.1.4.1.3 CABECERA C

- SEXO
    - Varón
    - Mujer
- SEXO-ESTAMENTO
    - Varón de Recursos Humanos
    - Mujer de Recursos Humanos
    - Varón del Servicio de Prevención
    - Mujer del Servicio de Prevención
    - Varón del Comité de Seguridad y Salud
    - Mujer del Comité de Seguridad y Salud

[*] En principio este grupo estaba desdoblado en otros dos: de 16 a 24 y de 25 a 34 años. Al efectuar la tabulación, se comprobó que en el primer grupo citado sólo había una persona entrevistada, por lo que se han unificado ambos grupos.

3.2 Metodología cualitativa

De acuerdo con Flick (2004) la metodología cualitativa es útil para obtener información complementaria a la recogida mediante la metodología cuantitativa. La técnica utilizada en este estudio es la de grupos de discusión.

3.2.1 Diseño y contenido de los grupos de discusión.

Se diseñaron tres grupos de discusión (correspondientes con los estamentos entrevistados en la parte cuantitativa del estudio).

- Recursos humanos
- Servicios de Prevención
- Representación Sindical

Se seleccionó y contactó a las personas integrantes de los grupos, procurando que hubiese una representación de los sectores integrantes de la muestra. Todo ello se hizo con el objeto de obtener información complementaria, clarificadora y avanzada de los temas de estudio.

Se pretende conseguir los siguientes objetivos:

3.2.1.1 Objetivo general

Conocer la percepción y actitud de los diferentes estamentos de la empresa: directivos de Recursos Humanos, delegados sindicales de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicios de Prevención, ante el problema del alcohol, el tabaco y otras drogas en el ámbito laboral

3.2.1.2 Objetivos específicos

- Conocer la percepción sobre el consumo
- Conocer la actitud hacia el consumo:
- Conocer las diferencias asociadas al género

Se plantearon las siguientes cuestiones:

Cuestión 1: Queremos conocer cómo perciben Vds. el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las empresas españolas, incluida la suya:

- Incidencia
- Causas. ¿Una de ellas las condiciones de trabajo?
- Efectos. ¿Quizás no es un problema?

Cuestión 2: ¿Qué actitud existe en las empresas españolas ante el consumo?:

- Prevención
- Intervención
- Permisividad
- Sanción

Cuestión 3: ¿Qué se puede hacer para evitar que ocurra esto?

- ¿Cuál es su experiencia?
- ¿Qué es lo que Vds. hacen?
- ¿Cómo valoran los resultados?
- ¿Lo que hacen mejora la salud?
- ¿Lo que hacen mejora el funcionamiento de la empresa?
- ¿Piensan que alguno de los procedimientos, normas, buenas prácticas que aplican pueden generalizarse?
- ¿Consideran conveniente la inclusión del tema alcohol - drogas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales?

Se advirtió a los participantes que las diferencias de género debían tenerse en cuenta en todas intervenciones.

La moderadora realizó la presentación de una forma estructurada e igual en todos los grupos y de acuerdo al procedimiento indicado por Flick (2004).

3.2.2 Realización de los grupos de discusión

Se ha realizado un total de tres reuniones de grupo, cuyas fichas se presentan a continuación.

GRUPO 1. REPRESENTANTES SINDICALES PERTENECIENTES A COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Tamaño del grupo: 6 personas (5 varones y una mujer).
- Edad media: 44 años.
- Sectores de actividad: Comunicaciones y Transportes, Administración Pública y Energía.
- Tamaños de las empresas: muy grandes (2.000 ó más trabajadores).

GRUPO 2. DIRECTIVOS DE RECURSOS HUMANOS.

- Tamaño del grupo: 4 personas (2 mujeres y 2 varones).
- Edad media: 46 años.
- Sectores de actividad: Comunicaciones y Transportes y Administración Pública.
- Tamaños de las empresas: muy grandes.

GRUPO 3. TÉCNICOS DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

- Tamaño del grupo: 5 personas (3 varones y 2 mujeres).
- Edad media: 47 años.
- Sectores de actividad: Comunicaciones y Transportes, Administración Pública y Energía.
- Tamaño de las empresas: muy grandes.

La realización de esta metodología supone efectuar las siguientes acciones:

- Preparación de la guía para el desarrollo de las reuniones.
- Selección y contacto con las personas integrantes de los grupos.
- Realización de las reuniones de grupo.
- Trascripción de las entrevistas.
- Análisis de resultados.

El trabajo de campo de las reuniones de grupo se ha realizado los días 23 y 25 de mayo del presente año.

4 El tejido empresarial estudiado: perfil descriptivo

Atendiendo a los grandes sectores de actividades, las empresas seleccionadas se distribuyen de la siguiente forma:

AGRICULTURA: ..... 13 empresas

INDUSTRIA: ..... 86 empresas

CONSTRUCCIÓN:..... 31 empresas

SERVICIOS: .....197 empresas

TOTAL: .....327 empresas

Si bajamos un peldaño en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), es decir si clasificamos las empresas con dos dígitos, la distribución quedaría de la siguiente forma:

AGRICULTURA

Agricultura 9

Selvicultura 3

Pesca..... 1

INDUSTRIA

Edición, artes gráficas y reproducción soportes grabados 15

Industria química 15

Industria de productos alimenticios y bebidas..... 9

Fabricación de productos metálicos 9

Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico 7

Fabricación de maquinaria y material eléctrico 5

Fabricación de productos textiles..... 3

Metalurgia..... 3

Fabricación de máquinas de oficina 3

Fabricación de material electrónico 3

Industria del papel 2

Fabricación de vehículos 2
Fabricación de muebles 2
Fabricación de otros productos 2
Extracción de minerales no metálicos 1
Industria de la confección 1
Industria de la madera 1
Fabricación de equipo e instrumentos medico-quirúrgicos 1
Producción de energía eléctrica 1
Captación de agua 1

CONSTRUCCIÓN

Construcción 31

SERVICIOS

Otras actividades empresariales 32
Educación 18
Transporte terrestre 18
Comercio al por mayor 16
Investigación y desarrollo 16
Hostelería 15
Actividades anexas a los transportes 14
Actividades recreativas, culturales y deportivas 14
Administración pública 8
Comercio al por menor 7
Seguros y planes de pensiones 6
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor 5
Actividades informáticas 5
Actividades sanitarias 5
Intermediación financiera 4
Correos y telecomunicaciones 3
Actividades de saneamiento público 3
Actividades inmobiliarias 2
Alquiler de maquinaria 2
Actividades asociativas 2

Transporte marítimo 1

Transporte aéreo 1

Desde el punto de vista del tamaño de las empresas, la distribución sería la siguiente.

Empresas pequeñas (entre 6 y 49 trabajadores): 89

Empresas medianas (entre 50 y 199 trabajadores): 106

Empresas grandes (entre 200 y 1.999 trabajadores): 105

Empresas muy grandes (2.000 y más trabajadores): 27

TOTAL 327

Si se cruzan tamaño de empresa y sector de actividad, el conjunto quedaría tal como aparece en el cuadro 4.1.

Cuadro 4.1: Distribución de las empresas según tamaño y sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

SECTOR ACTIVIDAD	TAMAÑO DE LA EMPRESA				
	TOTAL	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE
Agricultura	**13**	3	5	4	1
Industria	**86**	33	26	24	3
Construcción	**31**	9	13	7	2
Servicios	**197**	44	62	70	21
TOTAL	**327**	**89**	**106**	**105**	**27**

En el cuadro que aparece a continuación se refleja la misma distribución en términos relativos (porcentajes verticales).

Cuadro 4.2: Distribución de las empresas según tamaño y sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

— % VERTICALES —

SECTOR ACTIVIDAD	TAMAÑO DE LA EMPRESA				
	TOTAL	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE
Agricultura	**4**	3	5	4	4
Industria	**26**	37	25	23	11
Construcción	**10**	10	12	6	7
Servicios	**60**	50	58	67	78
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

De su análisis, pueden efectuarse los siguientes comentarios:

- De cada 10 empresas seleccionadas, aproximadamente:

  6 se encuadran en el sector servicios

  2 pertenecen a la industria

  1 se dedica a la construcción

  La restante desarrolla su actividad en la agricultura

- Servicios e industria acaparan a gran parte de las empresas, independientemente del tamaño de la empresa (60%, servicios y 26%, la industria).
- A mayor tamaño de la empresa, mayor es el número, en términos porcentuales, que se dedica al sector servicios: así, la mitad de las empresas pequeñas, el 58% de las medianas, el 67% de las grandes y el 78% de las muy grandes se integran en el sector servicios.

La pregunta 2 del cuestionario tenía por objeto el cuantificar el número de centros de trabajo existentes en las empresas seleccionadas. Las 327 empresas totalizan 10.533 centros, lo que arroja un promedio de 32 centros por empresa, como puede apreciarse en el cuadro 4.3., en el que se cuantifican los centros de trabajo, atendiendo al tamaño empresarial.

Cuadro 4.3: Distribución de los centros de trabajo según tamaño de las empresas

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

	TOTAL	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE
Centros de trabajo	**10.533**	317	670	1.496	8.050
Promedio	**32**	**4**	**6**	**14**	**298**

Como puede apreciarse, cuanto mayor es el tamaño de las empresas, los valores medios se incrementan: así, las empresas pequeñas tienen una media de 4 centros de trabajo, 6 las medianas, 14 las grandes y 298 las muy grandes.

Atendiendo al sector de actividad, y como se presenta en el cuadro 4.4, el sector servicios acapara la mayoría de los centros de trabajo (9.922), con un promedio de 50 centros. En el extremo opuesto, es decir, con el menor número de centros de trabajo, se sitúa el sector agrícola (80, con un promedio de 6 centros).

Cuadro 4.4: Distribución de los centros de trabajo según sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Centros de trabajo	**10.533**	80	336	195	9.922
Promedio	**32**	**6**	**4**	**6**	**50**

Cuando se pregunta a los representantes sindicales si en la empresa en que trabajan existen varios centros, la mayoría asegura que sí: el 62% así lo ha confirmado.

Atendiendo al sector de actividad, en construcción y agricultura está mayoritariamente extendido el que la empresa tenga varios centros (77% y 75%, respectivamente), seguido de los servicios (62%) y de la industria (54%).

Según el tamaño de las empresas, hay que destacar que todas las muy grandes poseen varios centros, así como la mayoría de las grandes (77%) y medianas (54%). En menos de la mitad de las pequeñas, los representantes sindicales entrevistados aseguran que poseen más de un centro (42%).

En siete de cada diez empresas seleccionadas no existe comité intercentros.

Esta situación se muestra muy extendida en todos los sectores de actividad y según el tamaño de las empresas.

Algo menos de la mitad de los representantes sindicales que afirman que existen comités intercentros en las empresas aseguran que no representan a todos los centros (53%).

Para conocer la masa laboral de las empresas seleccionadas, en la pregunta 3 del cuestionario se indagaba por el número de trabajadores de la empresa. En las 327 empresas analizadas se emplean 206.386 trabajadores, lo que supone un promedio de 631 empleados por empresa.

Esta relación oscila desde los 26 empleados de las pequeñas empresas hasta los 4.752 de las muy grandes, como puede apreciarse en el cuadro 4.5. También, la mayoría de los puestos de trabajo se localizan en las últimas citadas (62%).

Cuadro 4.5: Distribución de los trabajadores según tamaño de las empresas

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

	TOTAL	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE
Trabajadores	**206.386**	2.287	11.115	64.668	128.316
	100	1	6	31	62
Promedio	**631**	26	105	616	4.752

El sector servicios acapara la mayoría de los empleos (80%), seguido, a grandísima distancia, de la industria (12%). El 8% restante se reparte entre la construcción (5%) y la agricultura (3%).

Es también en el sector servicios donde la concentración laboral es más alta (835 trabajadores por empresa), relación que se reduce a 295, en el caso de la industria, como se refleja en el cuadro 4.6.

Cuadro 4.6: Distribución de los trabajadores según sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Trabajadores	**206.386**	6.079	25.398	10.358	164.551
	100	3	12	5	80
Promedio	**631**	468	295	334	835

En los dos cuadros siguientes se presenta, en el primero, la distribución de los trabajadores según sexo y tamaño de las empresas y en el segundo, por sexo y sector de actividad.

Cuadro 4.7: Distribución de los trabajadores según sexo y tamaño de las empresas

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

SEXO	TOTAL	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE
Varones	64	68	62	61	66
Mujeres	36	32	38	39	34
TOTAL	100	100	100	100	100

Cuadro 4.8: Distribución de los trabajadores según sexo y sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

SEXO	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Varones	64	73	65	83	63
Mujeres	36	27	35	17	37
TOTAL	100	100	100	100	100

De su análisis, se pueden efectuar los siguientes comentarios:

- Aproximadamente seis de cada diez empleos son absorbidos por los varones (65%).
- Esta situación es extensiva, independientemente del tamaño de la empresa.
- Por sectores, la mayoría masculina es mucho más acusada en la construcción (83% de varones) y en la agricultura (73%).

La composición de la población empleada en las empresas objeto de estudio, por sexo y grandes grupos de edades (pret. 4 y 5 del cuestionario, respectivamente), se presenta en los dos cuadros siguientes. En el primero se recogen los valores absolutos y en el segundo, los porcentajes verticales.

Hay que matizar al respecto que el dato de población que aparece en el cuadro 4.9 (total, total varones y total mujeres) no coincide con el total de trabajadores que figuran en los cuadros 4.5 y 4.6, ya que varias empresas no han proporcionado los datos correspondientes a la distribución de sus trabajadores por sexos y grandes grupos de edad.

Cuadro 4.9: Distribución de los trabajadores de las empresas según sexo y grandes grupos de edad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	VARONES	MUJERES
16 — 24	**9.960**	6.222	3.738
25 — 34	**46.956**	26.708	20.248
35 — 44	**59.579**	38.854	20.725
45 — 54	**45.515**	32.594	12.921
55 y más	**17.033**	12.256	4.777
TOTAL	**179.043**	**116.634**	**62.409**

Cuadro 4.10: Distribución de los trabajadores de las empresas según sexo y grandes grupos de edad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

— % VERTICALES —

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	VARONES	MUJERES
16 — 24	**6**	5	6
25 — 34	**26**	23	32
35 — 44	**33**	33	33
45 — 54	**25**	28	21
55 y más	**10**	11	8
TOTAL	**100**	**100**	**100**

Como puede apreciarse, en las empresas predominan las edades intermedias: el 33% se localiza en el grupo de 35 a 44 años.

Ese grupo es también el preponderante, tanto entre varones como entre mujeres.

Los grupos más reducidos se localizan en ambos extremos de la distribución (16 a 24 años y 55 años y más).

Si analizamos cada grupo de edad independientemente en términos relativos, se aprecia que en todos ellos son mayoría los trabajadores varones.

Cuadro 4.11: Distribución de los trabajadores de las empresas según sexo y grandes grupos de edad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

— % HORIZONTALES —

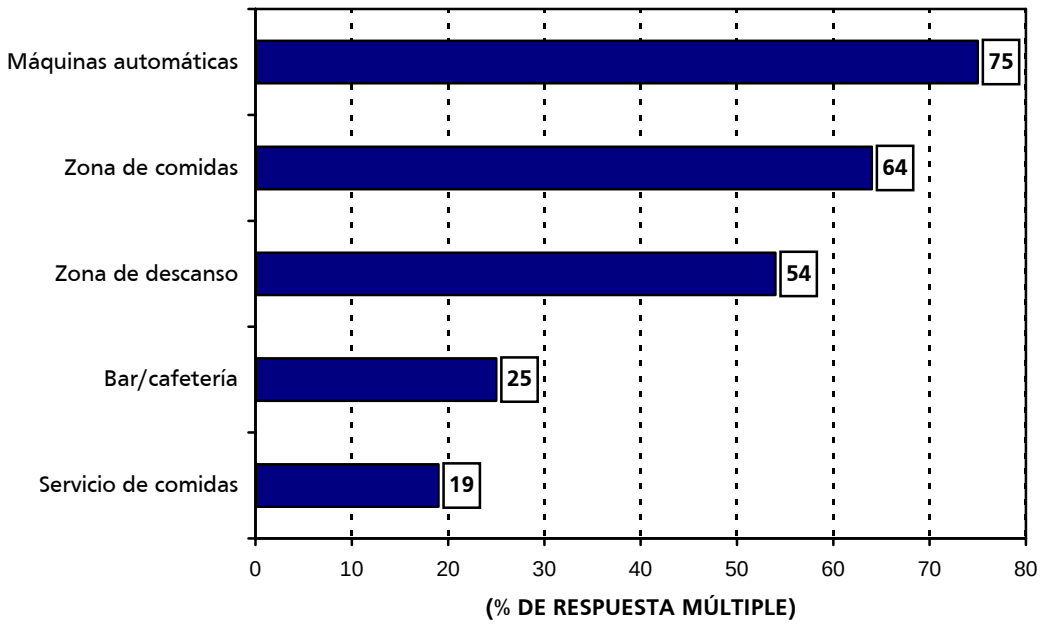
GRUPOS DE EDAD	TOTAL	VARONES	MUJERES
16 — 24	100	62	38
25 — 34	100	57	43
35 — 44	100	65	35
45 — 54	100	72	28
55 y más	100	72	28

No obstante, el peso específico de las trabajadoras es significativo entre los 25 y los 34 años (43%).

Respecto a los servicios de restauración existentes en las empresas consultadas, la inmensa mayoría de ellas posee máquinas automáticas en sus instalaciones (75%), zona de comidas (64%) y zona de descanso (54%). En menor medida, hay bar o cafetería (25%) y servicio de comidas (19%).

Gráfico 4.1: Porcentaje de entrevistados que aseguran que existen servicios de restauración en las empresas

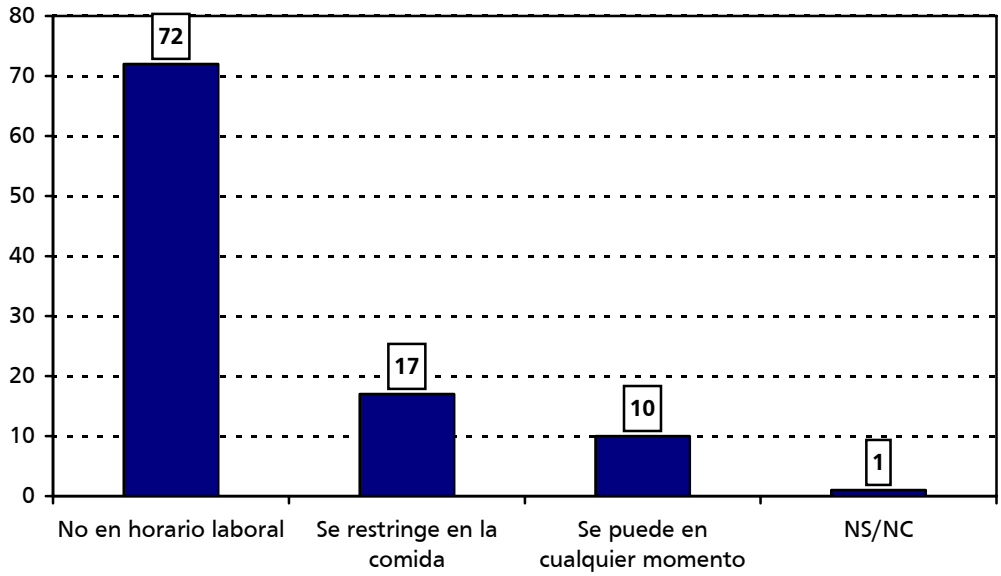
(BASE: RECURSOS HUMANOS)



Cuando se indaga en la pregunta 21 por las posibilidades de consumir alcohol durante la jornada laboral, en líneas generales la mayoría asegura que no se puede hacer durante el horario de trabajo (72%). En menor medida, se asegura que se restringe a la hora de la comida o el bocadillo (17%), o se puede hacer en cualquier momento (10%). Es irrelevante el colectivo de entrevistados que no se ha posicionado ante esta cuestión (1%).

Gráfico 4.2: Limitaciones al consumo de alcohol

(BASE: EXISTEN SERVICIOS)



La prohibición de consumir bebidas alcohólicas durante la jornada laboral está mayoritariamente extendida, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, como puede apreciarse en el cuadro adjunto.

Cuadro 4.12: Limitaciones al consumo de alcohol según tamaño de la empresa y sector de actividad

(BASE: EXISTEN SERVICIOS)

	TAMAÑO DE LA EMPRESA				SECTOR DE ACTIVIDAD			
	Pequeña	Mediana	Grande	Muy Grande	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
No en horario laboral	**81**	**70**	**68**	**74**	**80**	**83**	**80**	**66**
Se restringe a la comida	9	19	21	11	10	11	20	20
Se puede en cualquier momento	7	10	11	15	10	5	-	13
NS/NC	3	1	-	-	-	1	-	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Esta aseveración se extiende también mayoritariamente entre mujeres y varones, si bien algo más acentuado entre las primeras que entre los segundos (78% y 69%, respectivamente).

Frente a esta situación, se detectan empresas en las que se ha eliminado el consumo de alcohol, si bien es cierto que se admite implícitamente la posibilidad de consumirlo.

"Y alcohol, también se ha restringido [...] Dentro del trabajo no se consume, pero evidentemente tiene que existir".

RG Representantes Sindicales, Varón.

También hay compañías que se muestran totalmente tajantes respecto a cualquier tipo de consumo y en cualquier circunstancia laboral.

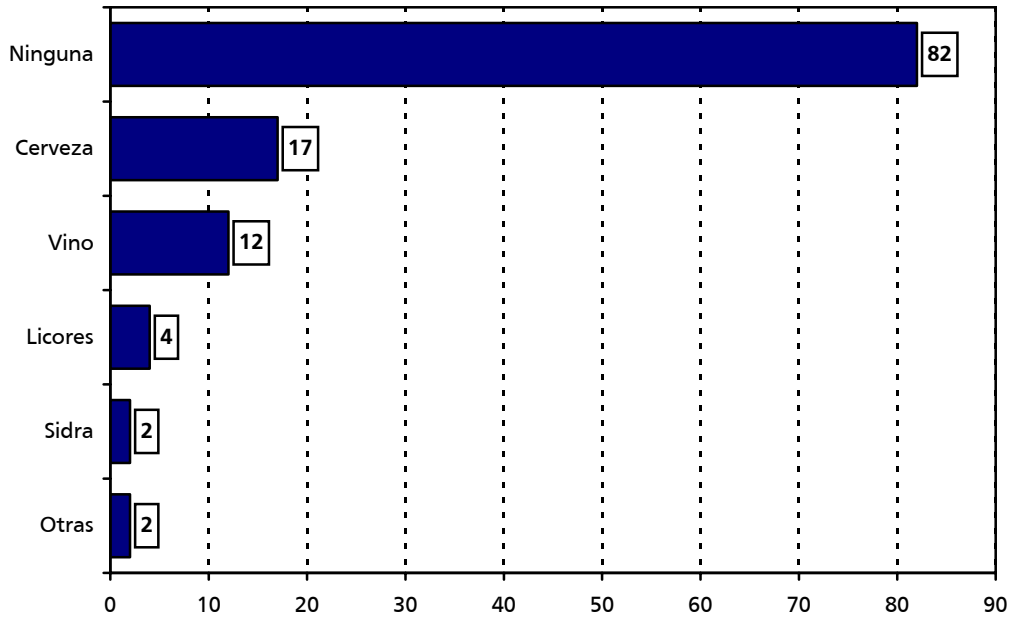
"Está prohibido el consumo de alcohol y drogas, no sólo durante la jornada de trabajo sino incluso en aquellos horarios que pudieran afectar luego a la jornada de trabajo".

RG Recursos Humanos, Varón.

Con objeto de conocer la disponibilidad de alcohol en las empresas, se introdujo la pregunta 23, en la que se preguntaba por el tipo de alcohol disponible. En los servicios de restauración de las empresas se sirve poco alcohol: la inmensa mayoría asegura que no se dispensa ningún tipo (82%). No son muchos los que aseguran que se dispone de cerveza (17%), vino (12%), y en escasa medida los licores (4%), la sidra (2%) u otro tipo de bebidas alcohólicas (2%).

Gráfico 4.3: Bebidas alcohólicas disponibles

(BASE: EXISTEN SERVICIOS)



No obstante, hay matices al respecto: en algunas empresas la accesibilidad al consumo de alcohol es manifiesta.

"Hay de todo, se vende alcohol de toda clase".

RG Representantes Sindicales, Varón.

También la inmensa mayoría de los entrevistados asegura que no se puede acceder a bebidas alcohólicas u otro tipo de sustancias como consecuencia del propio trabajo (88%). Como es lógico, son pocos los que lo afirman (10%).

La imposibilidad de acceder a bebidas alcohólicas por motivos laborales se encuentra mayoritariamente extendida entre las variables analizadas, si bien más acusadamente en el sector industrial (95%), en la construcción y en la mediana empresa (94% de respuestas en ambos ámbitos).

Para enmarcar a las empresas seleccionadas en las actividades de riesgo, a tal fin se insertó la pregunta 6, en la que se inquiría si la actividad empresarial estaba incluida en el Anexo I del Reglamento del Servicio de Prevención[*]. Alrededor de siete de cada diez entrevistados admiten que la actividad desarrollada por la empresa en la que trabajan no se incluye en el citado Anexo y los tres restantes aseguran que sí.

En el cuadro 4.13 se presenta la distribución de las respuestas emitidas sobre este aspecto, desde la perspectiva del tamaño empresarial y sector de actividad.

Cuadro 4.13: La actividad de la empresa ¿está incluida en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención? según tamaño de la empresa y sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

	TAMAÑO DE LA EMPRESA				SECTOR DE ACTIVIDAD			
	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
No	**75**	**69**	**73**	**70**	**62**	**73**	29	**79**
Sí	23	31	27	30	38	27	**71**	20
NS/NC	2	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Como se desprende de su lectura, la gran mayoría de las empresas analizadas quedan fuera del ámbito de aplicación del citado Anexo, no así en el caso de la construcción: la generalidad de este sector está incluida en el mismo (71%).

En la pregunta 7 del cuestionario se requería de la persona entrevistada que informara de los siguientes datos referidos al año 2005:

- Nº de accidentes laborales
- Nº de jornadas perdidas por absentismo
- Nº de jornadas año según convenio
- Nº de bajas
- Duración media de las bajas

Además se solicitaba que dichos datos se desglosaran en varones y mujeres.

[*] Anexo I del real Decreto 39/97 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención (B.O.E. nº 27 de 3 de enero de 1997, página 3.042).

El resultado ha sido ciertamente desolador. Nos explicamos.

Por una parte, el porcentaje de empresas entrevistadas que no ha ofrecido sus datos varía entre el 22% (referido al total de accidentes laborales) y el 73% arrojado cuando se requería el dato relativo a la duración media de las bajas, tanto en mujeres como en varones.

Y por otra, en bastantes empresas sólo se ha ofrecido el total de accidentes laborales, el total de jornadas perdidas por absentismo y el total de bajas, pero no los datos correspondientes por sexo, por lo que la suma de varones y mujeres es inferior al total, como puede comprobarse en el cuadro 4.14.

Cuadro 4.14: Diferenciando entre varones y mujeres sobre el total de trabajadores ¿podría indicarnos, refiriéndonos a 2005...?

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Nº de accidentes laborales	**6.917**	2.814	967
Nº de jornadas perdidas por absentismo	**481.484**	75.489	87.426
Nº de jornadas año según convenio	**220**	219	219
Nº de bajas	**51.887**	9.118	10.458
Duración media de las bajas	**38**	31	33

5 El colectivo estudiado: características generales

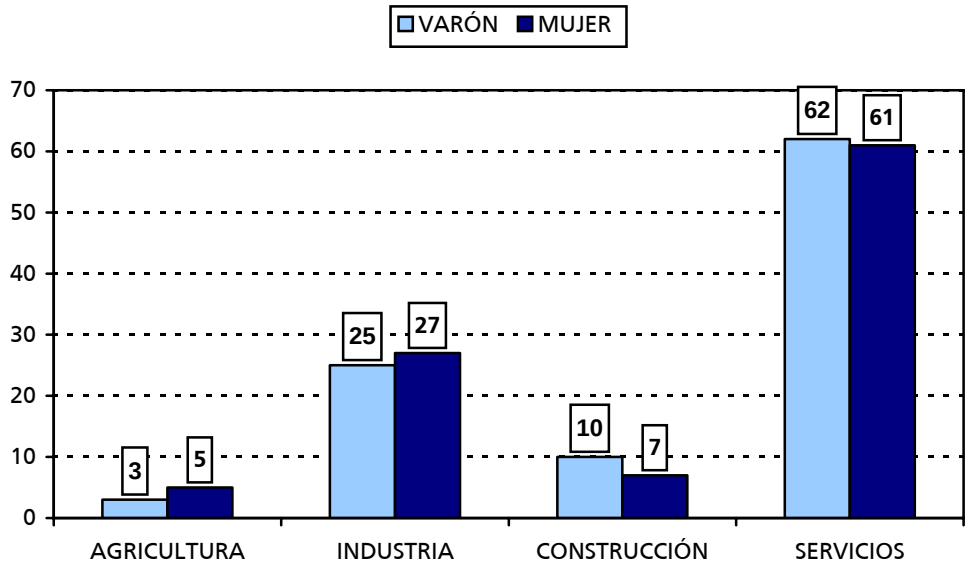
En relación al género, podemos constatar un predominio absoluto del masculino frente al femenino: el 68% de los entrevistados son varones, frente al 32% restante, que son mujeres.

Respecto a las variables analizadas cabe señalar que la mayor proporción de varones se concentra en el sector de la construcción (74%), porcentaje que desciende al 69% en el sector servicios, hasta el 67% en el industrial y hasta el 60% en la agricultura, sector en el que el colectivo femenino alcanza su mejor representación (40%).

Sin embargo, al hacer la lectura en porcentaje horizontal, es decir, analizando los varones, por un lado, y las mujeres, por otro, tal y como podemos observar en el gráfico siguiente, la distribución por género dentro de cada sector es muy similar.

Gráfico 5.1: Distribución de los entrevistados por sector de actividad, según género

(BASE: TOTAL)

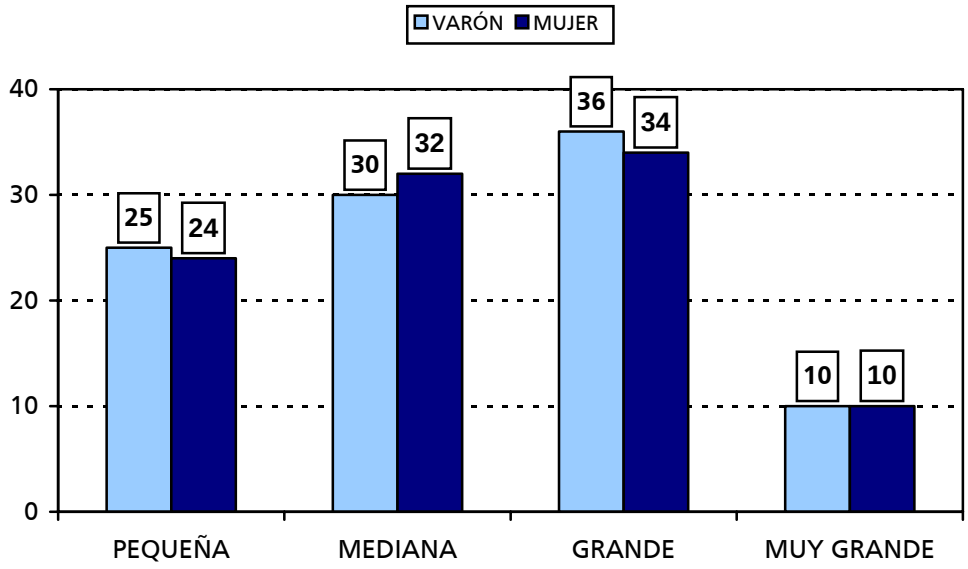


Algo similar ocurre respecto al tamaño de la empresa: el 69% de los varones trabaja en empresas grandes o pequeñas, reduciéndose esta proporción hasta el 68% en el caso de las empresas muy grandes, y 67% en las medianas, en donde las mujeres alcanzan su mejor participación (33%).

Igualmente, al hacer la lectura en horizontal, la distribución por género, tal y como se observa en el gráfico siguiente, es muy similar en cualquier tamaño de la empresa.

Gráfico 5.2: Distribución de los entrevistados por tamaño de empresa, según género

(BASE: TOTAL)



Por término medio, los entrevistados tienen 43 años, siendo algo más jóvenes las mujeres (41 años) que los varones (44 años).

Los varones se concentran preferentemente en los grupos de edad de 35 a 44 años y de 45 a 54 años (35% en cada grupo) y las mujeres en el de 35 a 44 años (40%).

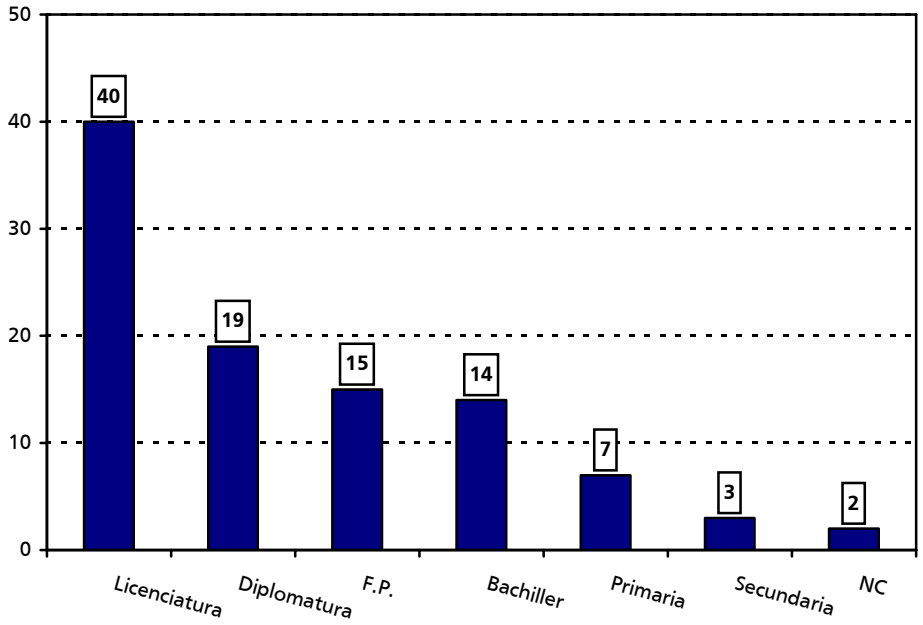
En general, las tres cuartas partes de las personas entrevistadas están casadas (72%). Son muy pocas las solteras (17%), separadas (6%) o los que constituyen una pareja estable (3%).

En relación al género, el 76% de los varones está casado y el 15% soltero, frente al 62% y 23% de las mujeres, respectivamente.

En cuanto a los estudios finalizados, la mayoría de los entrevistados (59%) asegura tener acabada una licenciatura (40%) o una diplomatura (19%).

Gráfico 5.3: Nivel de estudios

(BASE: TOTAL)



Son algunas más las mujeres con licenciatura (44%) que los varones (39%).

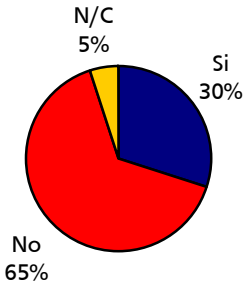
Desde el punto de vista de la edad del entrevistado, el grupo de 16 a 34 años es el que acapara mayor proporción de licenciados (47%), proporción que disminuye hasta el 34% entre el colectivo de más edad.

Sólo tres de cada diez entrevistados admiten fumar tabaco en la actualidad y no llegan a dos de cada diez los que reconocen beber habitualmente. El consumo de otro tipo de sustancias es irrelevante: apenas el 1% de los entrevistados así lo reconoce.

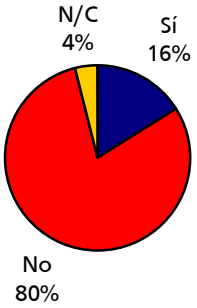
Gráfico 5.4: Consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias

(BASE: TOTAL)

¿FUMA TABACO?



¿BEBE HABITUALMENTE?



¿CONSUME OTRAS SUSTANCIAS?

Respecto al género, se puede apuntar que son algunas más las mujeres que reconocen fumar tabaco en la actualidad que los varones (31% y 29%, respectivamente), mientras que son casi el doble los varones que las mujeres que afirman consumir alcohol habitualmente (18% y 10%).

El sector de actividad en el que en mayor medida se reconoce fumar en la actualidad, beber habitualmente y consumir otros tipos de sustancias es el de la agricultura (40%, 23% y 3%, respectivamente).

Admiten, en mayor medida, que fuman actualmente los entrevistados que trabajan en pequeñas empresas (de 6 a 49 empleados) que los que desarrollan sus tareas profesionales en las empresas de mayor envergadura (más de 2.000 trabajadores): 40% y 21%, respectivamente.

También es algo mayor la proporción de entrevistados que trabajan en empresas pequeñas que reconocen que beben habitualmente que los que lo hacen en empresas de más de 2.000 empleados (17% y 14%, respectivamente).

Ningún entrevistado que trabaja en empresas muy grandes o medianas consume otro tipo de sustancias.

En los cuadros que vienen a continuación se presenta la distribución de los entrevistados, según el cargo que ocupan en la empresa, y diferenciados respecto a los tres estamentos objeto de las encuestas: Recursos Humanos, Servicio de Prevención y Representación Sindical.

Cuadro 5.1: Estamento del entrevistado

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

CARGO	FRECUENCIAS	%
Director de Recursos Humanos	128	39
Responsable de Relaciones Laborales	50	15
Miembro del Dpto. de Recursos Humanos	67	20
Director	38	12
Gerente	38	12
Propietario	6	2
TOTAL	**327**	**100**

Cuadro 5.2: Estamento del entrevistado

(BASE: SERVICIO DE PREVENCIÓN)

CARGO	FRECUENCIAS	%
Director del Servicio de Prevención	57	38
Médico del Servicio de Prevención	7	5
Enfermera/o	3	2
Técnico superior de Prevención (Seguridad)	26	17
Técnico superior de Prevención (Higiene)	3	2
Técnico superior de Prevención (Ergonomía y Psicosociología)	2	1
Técnico medio de Prevención (Seguridad)	11	7
Técnico medio de Prevención (Higiene)	3	2
Técnico medio de Prevención (Ergonomía y Psicosociología)	1	1
Trabajador del Servicio de Prevención	16	11
Trabajador designado	20	13
TOTAL	**149**	**100**

Cuadro 5.3: Estamento del entrevistado

(BASE: REPRESENTACIÓN SINDICAL)

CARGO	FRECUENCIAS	%
Presidente del Comité de Empresa	35	11
Miembro del Comité de Empresa	83	25
Secretario del Comité de Seguridad y Salud	7	2
Delegado de Prevención	107	33
Responsable de Relaciones Laborales	4	1
Secretario de Sección Sindical	16	5
Responsable de Sección Sindical	75	23
TOTAL	**327**	**100**

De la lectura de los cuadros 5.1, 5.2 y 5.3, se pueden efectuar los siguientes comentarios:

- El 39% de los entrevistados que pertenecen a la dirección de la empresa ocupan el cargo de Director de Recursos Humanos, el 20% son miembros del departamento de Recursos Humanos, el 15% son Responsables de Relaciones Laborales y el 24% son Directores o Gerentes (12% en ambos casos).
- Cuando el estamento al que va dirigida la encuesta es el Servicio de Prevención, el 38% son directores de dicho servicio, el 17% son Técnicos superiores de Prevención (Seguridad), el 13% son trabajadores designados y el 11% trabajadores del Servicio de Prevención.
- En lo referente a la representación sindical, el 33% de los entrevistados son Delegados de Prevención, el 25% miembros del Comité de empresa, el 23% responsables de alguna sección sindical y el 11% presidentes del Comité de empresa.

En la pregunta 30 del cuestionario, se le mostraba al entrevistado una relación de sustancias para que dijera si las conocía o había oído hablar de ellas.

Como puede observarse en el cuadro siguiente, son sustancias totalmente conocidas por los entrevistados, ya que la totalidad conoce o ha oído hablar del tabaco y del alcohol y supera el 90% de menciones todas las sustancias mostradas en la lista, a excepción de otros opiáceos (77%) y substancias volátiles (70%).

Cuadro 5.4: % de personas entrevistadas que admiten conocer o han oído hablar de...

(BASE: TOTAL)

	%
Tabaco	100
Alcohol	100
Cánnabis	97
Cocaína	98
Heroína	98
Otros opiáceos	77
Alucinógenos	93
Speed o anfetaminas	94
Éxtasis	96
Crack	94
Tranquilizantes	98
Somníferos	98
Sustancias volátiles	70

6 La prevención de riesgos laborales en las empresas: características y acciones realizadas

6.1 El comité de seguridad y salud en el trabajo: características y acciones realizadas

Cuando se requiere en la pregunta 8 a los entrevistados si en su empresa existe un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, la respuesta afirmativa es mayoritaria: el 72% lo asegura; el 28% responde que no.

Según el tamaño de las empresas, en la totalidad de las muy grandes, en el 93% de las grandes y en el 77% de las medianas existe el citado Comité, no así entre las pequeñas: sólo el 30% de este grupo admite tenerlo.

Por sectores de actividad, la mayoría de las empresas poseen Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, variando entre el 76% de las empresas del sector servicios y el 61%, de las constructoras.

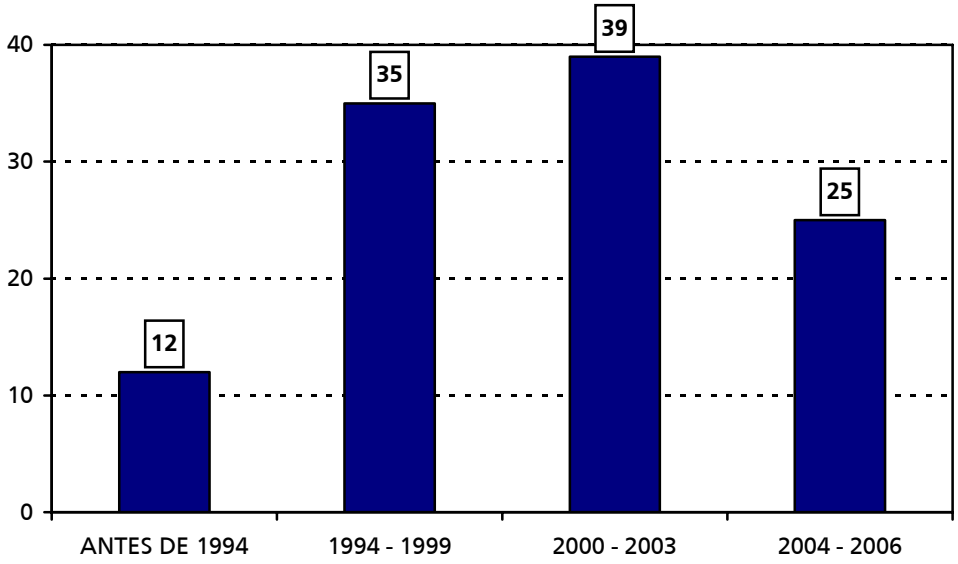
A las personas entrevistadas que habían asegurado que en su empresa no existía Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, se les solicitaba en la pregunta 9 si creían que debería existir dicho Comité: el rechazo es mayoritario. En efecto, cuando se pregunta si creen que debería existir, el 60% responde que no. Otro 37% se encuentra a favor y el 3% restante no se ha decantado por ninguna opción.

Los más favorables a la posibilidad de que exista un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo se localizan en el sector de la construcción (75%) y en las empresas grandes, aunque no tan acusadamente (57%). Los más reacios al respecto, se localizan en la agricultura (75%) y en la pequeña empresa (65%).

Algo más de la mitad de las empresas que cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo lo han creado en fechas recientes: el 54% asegura que se estableció entre el 2000 y los primeros meses del 2006. Otro 35%, entre 1994 y 1999, y el 12% restante, antes de 1994.

Gráfico 6.1: Año de creación del comité de seguridad y salud en el trabajo

(BASE: EXISTE COMITÉ DE SEGURIDAD)



Por término medio, participan en el Comité de Seguridad y Salud 3 personas, por parte de los trabajadores; 2 personas, por parte de la empresa y una persona, por parte del Servicio de Prevención.

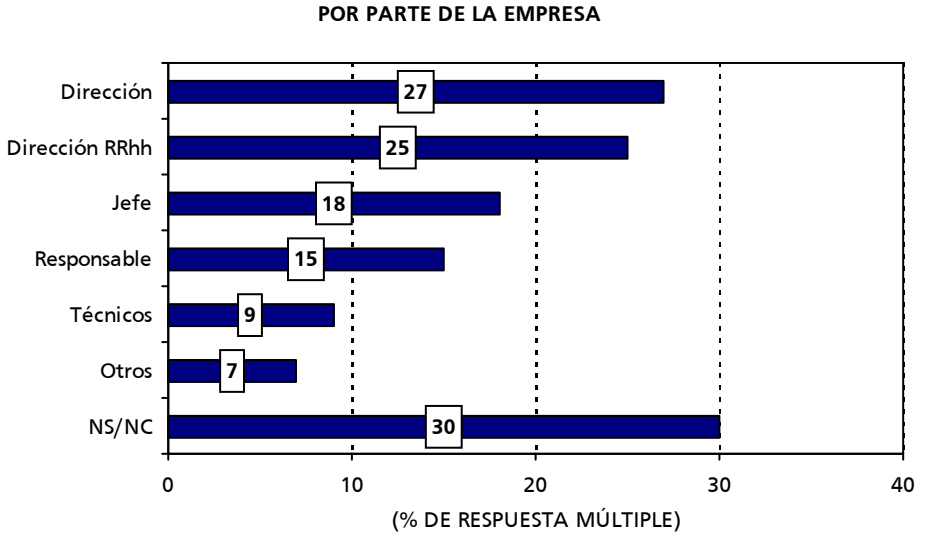
Respecto al cargo de los integrantes en dicho Comité, por parte de la empresa participan principalmente la Dirección (27%) y la Dirección de Recursos Humanos (25%). En menor medida, integran este Comité el Jefe (18%), responsables de calidad o de seguridad (15%), técnicos (9%) y otros participantes (7%). El grado de indefinición ante este tema ha sido elevado (30%), como puede apreciarse en el gráfico 5.2.

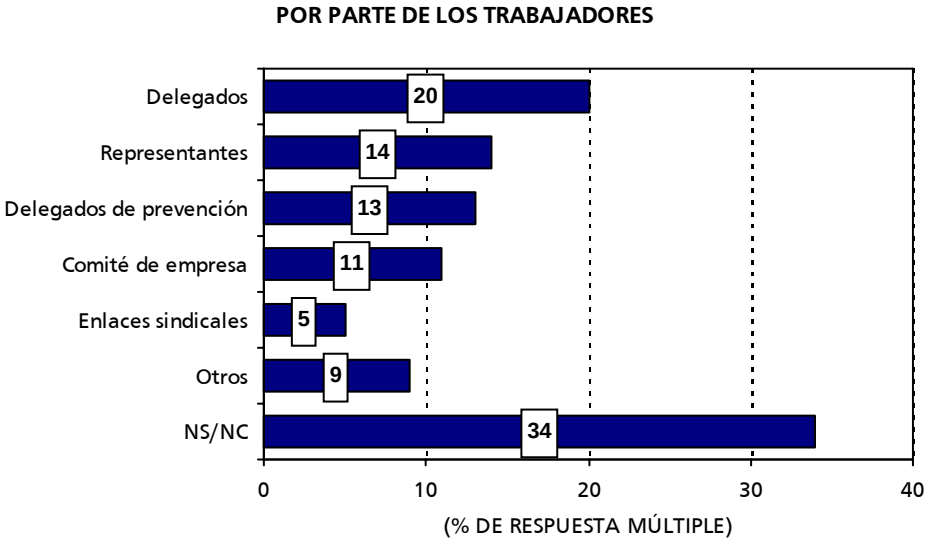
Por parte de los trabajadores, intervienen en el Comité los Delegados (20%), representantes (14%), delegados de prevención (13%) y el Comité de empresa (11%). También participan, aunque en menor cuantía, los enlaces sindicales (5%). El 34% de los entrevistados no ha citado ningún representante de los trabajadores perteneciente al Comité.

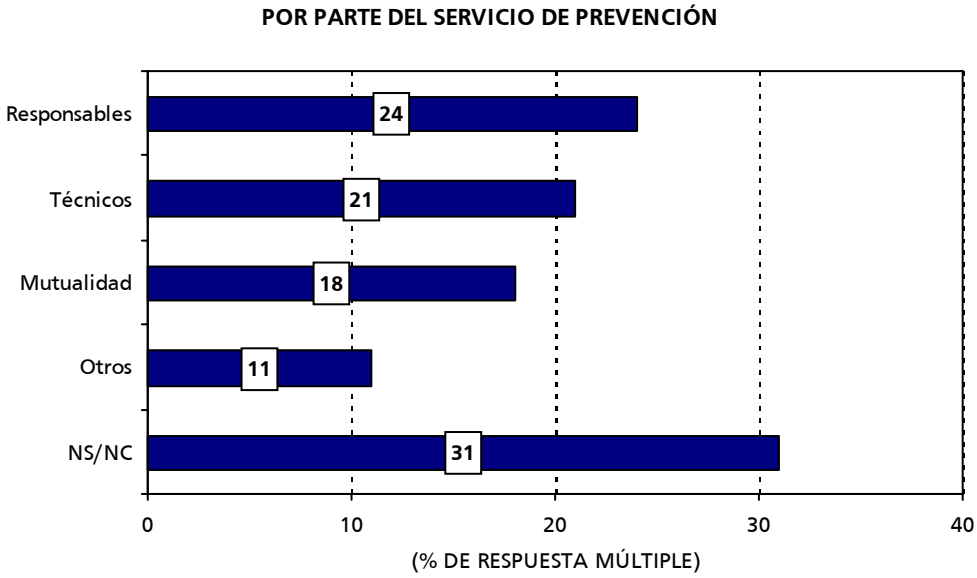
El Servicio de Prevención está representado principalmente por responsables de este servicio (24%). Además, se citan a técnicos (21%) y personal de Mutualidades (18%). El 11% cita a otros participantes y otro 31% no ha contestado a esta cuestión.

Gráfico 6.2: Participantes en el comité de seguridad y salud en el trabajo

(BASE: EXISTE COMITÉ DE SEGURIDAD)





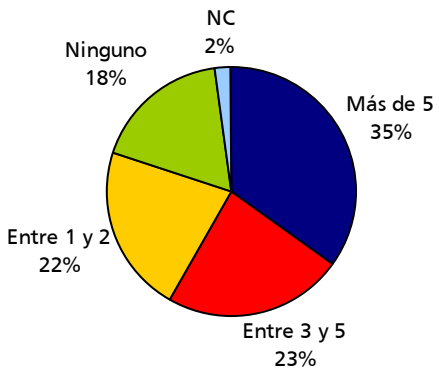


Durante el año 2005 el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo se reunió, por término medio, 4 veces.

En cuanto a los programas o acciones realizados en los últimos doce meses por parte del Comité de Seguridad y Salud, el 35% afirma que se han llevado a cabo más de 5; el 23%, entre 3 y 5 y el 22%, entre 1 y 2 acciones. El 18% asegura que no se ha ejecutado ninguna.

Gráfico 6.3: Programas o acciones realizados por el comité de seguridad y salud en los últimos doce meses

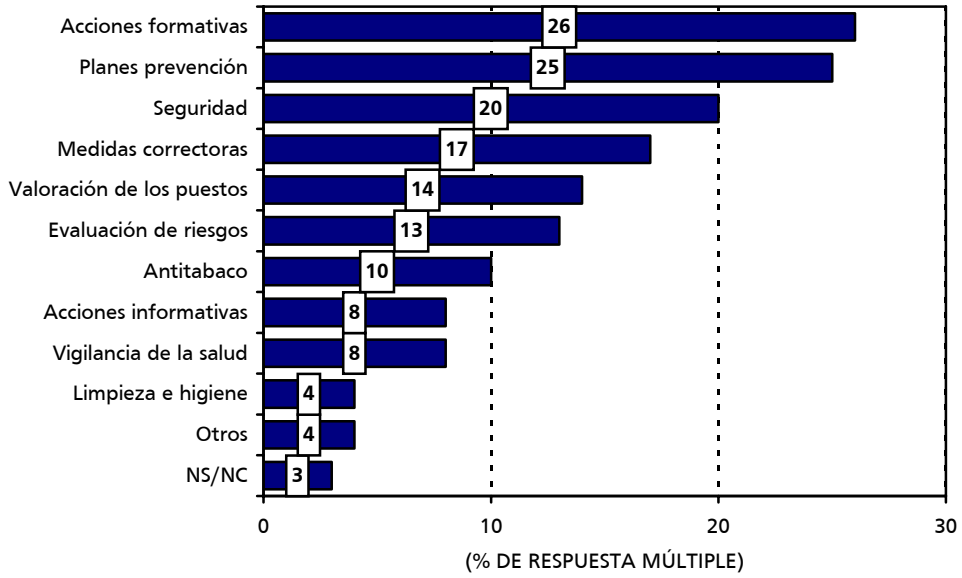
(BASE: EXISTE COMITÉ DE SEGURIDAD)



Los programas más significativos llevados a cabo por el Comité de Seguridad y Salud versan principalmente sobre **acciones formativas** (26%), **planes de prevención** (25%) y **seguridad** (20%). En menor medida, se han tratado **medidas correctoras** (17%), **valoración de los puestos de trabajo** (14%), **evaluación de riesgos** (13%), **campañas antitabaco** (10%), **acciones informativas** (8%), **vigilancia de la salud** (8%) y **limpieza e higiene** (4%).

Gráfico 6.4: Programas o acciones más significativos realizados por el comité de seguridad y salud en los últimos doce meses

(BASE: EXISTE COMITÉ DE SEGURIDAD)



En las empresas pequeñas, el Comité se ha centrado principalmente en acciones formativas (30%). En las medianas se tiende también a realizar acciones formativas (27%), además de seguridad y planes de prevención (25% en ambos casos) y a medidas correctoras (22%). Las grandes se centran preferentemente en acciones formativas (27%) y aspectos relacionados con la seguridad (22%). Por su parte, en las empresas de mayor tamaño, sus Comités se dirigen mayoritariamente a realizar planes de prevención (46%).

También en las empresas del sector agrícola se tiende mayoritariamente a efectuar planes preventivos (57%). En la industria se decantan primordialmente por las medidas correctoras (28%) y por acciones formativas y planes preventivos (21% de citas en ambos casos). En las empresas constructoras se centran a partes iguales en acciones formativas, seguridad y planes preventivos (29% de citas en los tres aspectos). Por último en el sector servicios se tiende básicamente hacia acciones formativas (29%), planes de prevención (23%) y de seguridad (20%).

6.2 Los delegados y responsables de prevención: características y acciones realizadas

En la gran mayoría de las empresas estudiadas existen delegados de prevención (86%).

Cuanto más grande es la empresa, mayor es la representación del delegado de prevención. Así, en todas las empresas más grandes existe esta figura (100%), en el 92% de las grandes, en el 90% de las medianas y en el 70% de las pequeñas.

Por su parte, las empresas del sector industrial son las que más concentran, en términos relativos, a delegados de prevención (93%). A continuación, le sigue la agricultura (85%), el sector servicios (84%) y la construcción (77%).

Por término medio, en las empresas que tienen delegados de prevención, estos suelen ser tres.

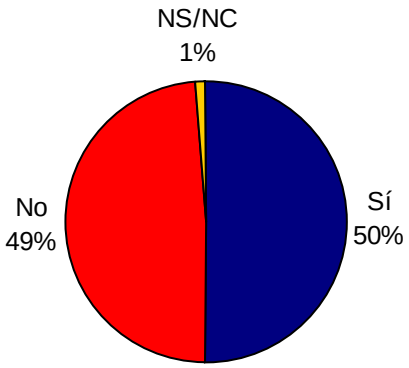
De acuerdo a la Ley cuanto más grandes son las empresas, la representación de los delegados es mayor y así ocurre en la muestra de este trabajo (1 delegado en las pequeñas, 2 en las medianas, cerca de 5 en las grandes y 9, en las más grandes).

El sector servicios acapara casi 4 delegados de prevención por empresa. Agricultura e industria tienen 3 delegados y 2, las constructoras.

Como se refleja en el gráfico siguiente, en la mitad de las empresas existe responsable de prevención designado por los trabajadores.

Gráfico 6.5: ¿Existe responsable de prevención designado por los trabajadores?

(BASE: RECURSOS HUMANOS)



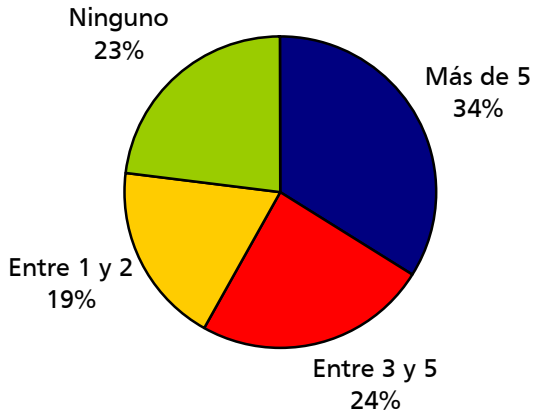
La mayor representatividad del responsable de prevención se localiza en el sector de la construcción (65%), en la industria (57%), en las empresas grandes (55%) y algo menos, en las medianas (51%).

El menor grado de representación se localiza en las empresas agrícolas (46%), en las pequeñas y en los servicios (45% de citas en ambos casos) y en las más grandes (41%).

Alrededor de la tercera parte de las empresas analizadas aseguran que en los últimos doce meses los responsables de prevención designados por los trabajadores han realizado más de 5 programas o acciones (33%), el 24% responde que entre 3 y 5 y el 20%, entre 1 y 2 acciones. Algo más de la quinta parte restante admite que no se ha llevado a cabo ningún programa o acción (23%).

Gráfico 6.6: Programas o acciones realizados en los últimos doce meses por los responsables de prevención designados por los trabajadores

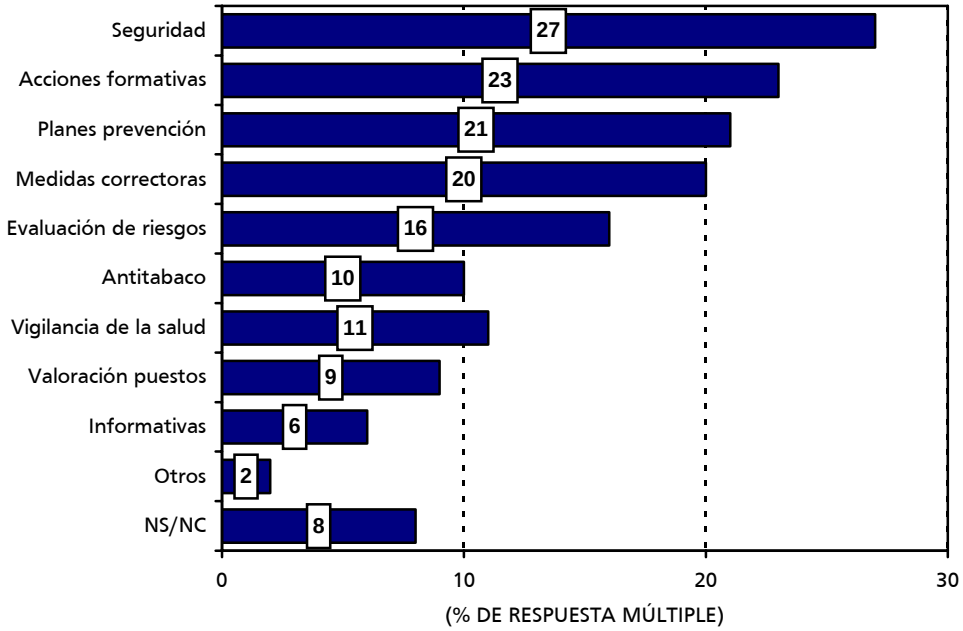
(BASE: EXISTE RESPONSABLE DE PREVENCIÓN)



En la pregunta 16 B del cuestionario se requería de los entrevistados, que habían asegurado que los responsables de prevención habían realizado, en los últimos doce meses, algún programa o acción, que citaran los que, a su juicio, fueran más significativos. Los programas o acciones más característicos llevados a cabo por los responsables de prevención se centran en la **seguridad** (27%), **acciones formativas** (23%), **planes de prevención** (21%) y **medidas correctoras** (20%). También se mencionan, aunque en menor medida, la **evaluación de riesgos** (16%), **campañas antitabaco** (10%), **vigilancia de la salud**, en el sentido de realizar planes de salud (11%), **valoración de los puestos de trabajo** (9%) e **informativas** (6%). El 8% de las personas entrevistadas no ha citado ningún programa o acción.

Gráfico 6.7: Programas o acciones más significativos realizados en los últimos doce meses por los responsables de prevención designados por los trabajadores

(BASE: PROGRAMAS REALIZADOS POR RESPONSABLES DE PREVENCIÓN)



En las empresas pequeñas, los programas o acciones se han centrado básicamente en la **seguridad** (31%), **acciones formativas** (29%), **medidas correctoras** y **planes de prevención** (26% de respuestas en ambos aspectos). En las medianas se tiende a realizar programas o acciones relacionados con la **seguridad** (30%) o con **planes de prevención** (24%). Las empresas grandes se centran en **acciones formativas** (28%), **evaluación de riesgos** y **seguridad** (26% de menciones en ambos casos). En las empresas con más de 2.000 trabajadores, se tiende prioritariamente a ejecutar **medidas correctoras** y **vigilancia de la salud** (36% de citas en ambos temas).

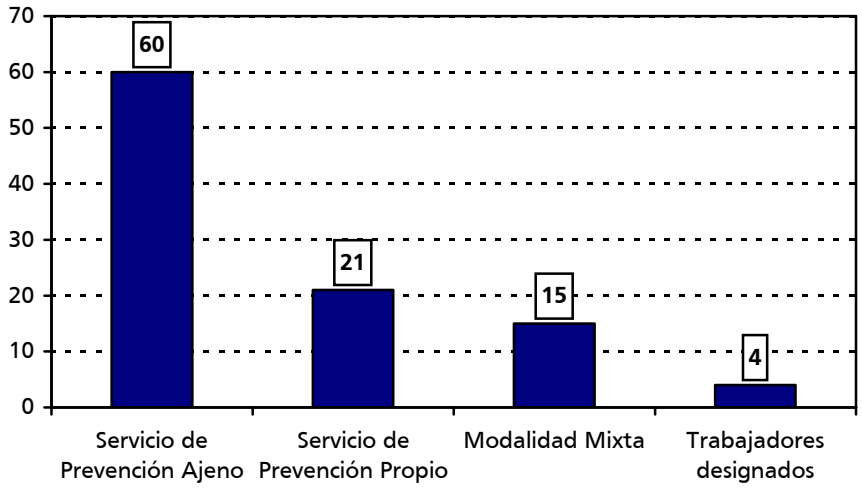
Por su parte, en la agricultura se realizan equitativamente **acciones formativas, seguridad, planes de prevención** y **vigilancia de la salud** (33% de citas en todos los temas). En la industria se tiende a los **planes de prevención** (28%), **seguridad** y **medidas correctoras** (22% de menciones en ambos aspectos). **Seguridad** (44%) y **acciones formativas** (38%) son prioritarias en la construcción. Respecto al sector servicios, se suelen efectuar **acciones formativas** y temas relacionados con la **seguridad** (25% de respuestas para cada aspecto citado).

6.3 El servicio de prevención: características y acciones realizadas

Mayoritariamente, el mundo laboral cuenta con un servicio de prevención ajeno (60%). En muchísima menor medida, el servicio de prevención es propio (21%) o se ha optado por la modalidad mixta (15%). Son poquísimas las empresas que se decantan por designar a uno o varios trabajadores (4%).

Gráfico 6.8: Modalidad preventiva de la empresa

(BASE: RECURSOS HUMANOS)



En el cuadro que viene a continuación se presenta la distribución de las modalidades preventivas de las empresas estudiadas, desde la perspectiva del tamaño empresarial y del sector de actividad.

Cuadro 6.1: Modalidad preventiva de la empresa según tamaño de la empresa y sector de actividad

(BASE: RECURSOS HUMANOS)

MODALIDAD	TAMAÑO DE LA EMPRESA				SECTOR DE ACTIVIDAD			
	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Servicio prevención ajeno	**89**	**71**	**39**	4	**69**	**71**	**71**	**53**
Servicio prevención propio	2	10	33	**70**	31	11	19	24
Modalidad mixta	4	13	24	26	-	15	7	18
Trabajadores designados	4	5	3	-	-	3	-	4
Empresario	-	-	1	-	-	-	-	-
NS/NC	1	1	-	-	-	-	3	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

De su lectura, se pueden efectuar las siguientes puntualizaciones:

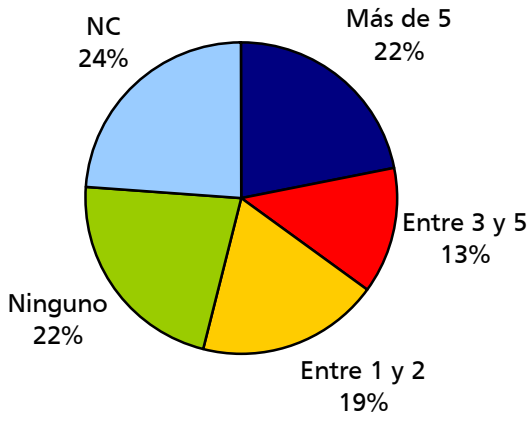
- La mayoría de las empresas se inclinan por tener un servicio de prevención ajeno, tendencia acusadísima en las más pequeñas (89%), así como en las empresas del sector industrial, en las empresas medianas y en el sector de la construcción (71% de citas en todas las variables citadas) y en las del sector agrícola (69%).
- El sector servicios también tiende mayoritariamente a utilizar la modalidad ajena (53%), si bien existe un grupo importante que opta por tener un servicio de prevención propio (24%) o de carácter mixto (18%).
- La excepción a la regla se detecta, y como es en gran medida lógico, en las empresas con más de 2.000 trabajadores: aproximadamente siete de cada diez empresas de este grupo poseen un servicio de prevención propio y las tres restantes se inclinan por la modalidad mixta.

En los últimos doce meses, alrededor de la quinta parte de los Servicios de Prevención ha realizado más de 5 programas o acciones (22%). El 19% asegura que se han llevado a cabo entre 1 y 2, otro 13% responde que entre 3 y 5 programas. El 22% confirma que no se ha ejecutado ninguno.

El grado de indefinición ante esta cuestión es significativo: el 24% no se ha posicionado al respecto.

Gráfico 6.9: Programas o acciones realizados en los últimos doce meses por el servicio de prevención

(BASE: RECURSOS HUMANOS)



En las empresas muy grandes, sus servicios de prevención han realizado mayoritariamente más de 5 programas o acciones (52%), así como en las empresas entre 199 y 2.000 trabajadores (32%). Tanto en las empresas medianas como en las pequeñas se han realizado preferentemente entre 1 y 2 acciones (21% y 19%).

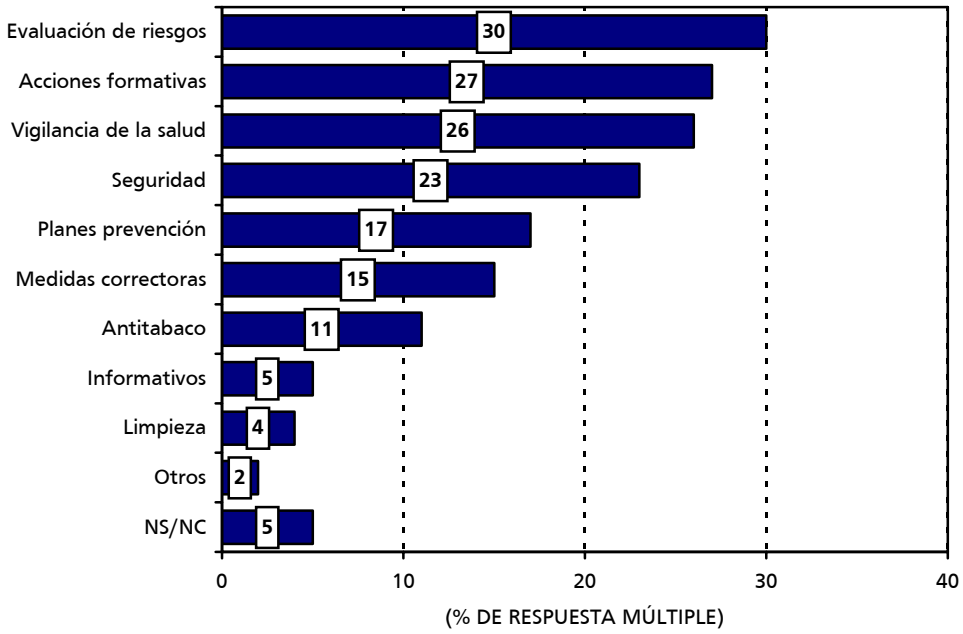
También en la agricultura se ha optado básicamente por esta última actuación (39%). La industria se decanta fundamentalmente por realizar más de 5 programas o acciones (26%), al igual que los servicios (24%).

Entre las empresas de la construcción el grado de indefinición ha sido elevadísimo: la mayoría no se ha posicionado ante esta cuestión (55%). No obstante, la tendencia en este grupo es a realizar entre 1 y 2 programas o acciones (19%).

Con objeto de conocer los programas o acciones más significativos realizados en los últimos doce meses por los servicios de prevención se requería de los entrevistados que los señalaran. Los programas o acciones realizados en los últimos doce meses se decantan preferentemente por la **evaluación de riesgos** (30%), **acciones formativas** (27%), **vigilancia de la salud** (26%) y aspectos relacionados con la **seguridad** (23%). También se opta, aunque sin tanta intensidad, por los **planes de prevención** (17%), **medidas correctoras** (15%) y **campañas antitabaco** (11%). Son escasas las acciones de **carácter informativo** (5%) o relacionadas con la **limpieza** (4%).

Gráfico 6.10: Programas o acciones más significativos realizados en los últimos doce meses por el servicio de prevención

(BASE: PROGRAMAS REALIZADOS POR RESPONSABLES DE PREVENCIÓN)



Desde la perspectiva del tamaño de la empresa, en los programas realizados por los Servicios de Prevención de las **pequeñas** predominan la **seguridad** (32%) y **los planes de prevención** (24%).

En las medianas, se tiende principalmente a realizar acciones formativas (32%), vigilancia de la salud (30%) y evaluación de riesgos (28%). Las grandes se centran en la evaluación de riesgos (39%), acciones formativas (30%), vigilancia de la salud (28%) y seguridad (24%). Por su parte, en las empresas con más de 2.000 trabajadores, su Servicio de Prevención se centra en planes de prevención (32%), en acciones formativas, evaluación de riesgos, medidas correctoras y vigilancia de la salud (27% de citas en cada aspecto).

Respecto al sector de actividad, en la **agricultura** se opta principalmente por la **vigilancia de la salud** (38%). En las **industrias**, se suelen **evaluar riesgos** (38%), **seguridad** (27%) y se realizan **acciones formativas** (24%). Estas últimas se llevan a cabo mayoritariamente en la **construcción** (58%), así como aspectos relacionados con la **seguridad** (33%). Por último, en las empresas de **servicios**, se efectúan **evaluaciones de riesgos** (32%), **vigilancia de la salud** (29%), **acciones formativas** (25%) y de **seguridad** (22%).

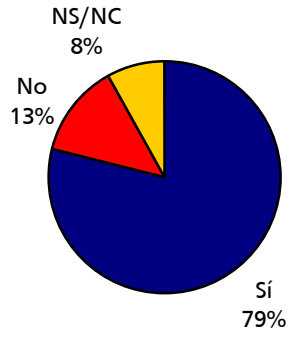
7 Actuaciones preventivas de las empresas: evaluación de riesgos y el plan de prevención de riesgos laborales

7.1 Integración de la prevención y evaluación de riesgos laborales

En la pregunta 24 se requería por parte de los entrevistados si la empresa en que trabajaban estaba integrada la responsabilidad preventiva en la escala jerárquica. Algo más de las tres cuartas partes de los entrevistados reconocen que la empresa en la que desarrollan sus tareas profesionales sí tiene integrada la responsabilidad preventiva en la escala jerárquica.

Gráfico 7.1: ¿Tiene integrada su empresa la responsabilidad preventiva en la escala jerárquica?

(BASE: TOTAL)



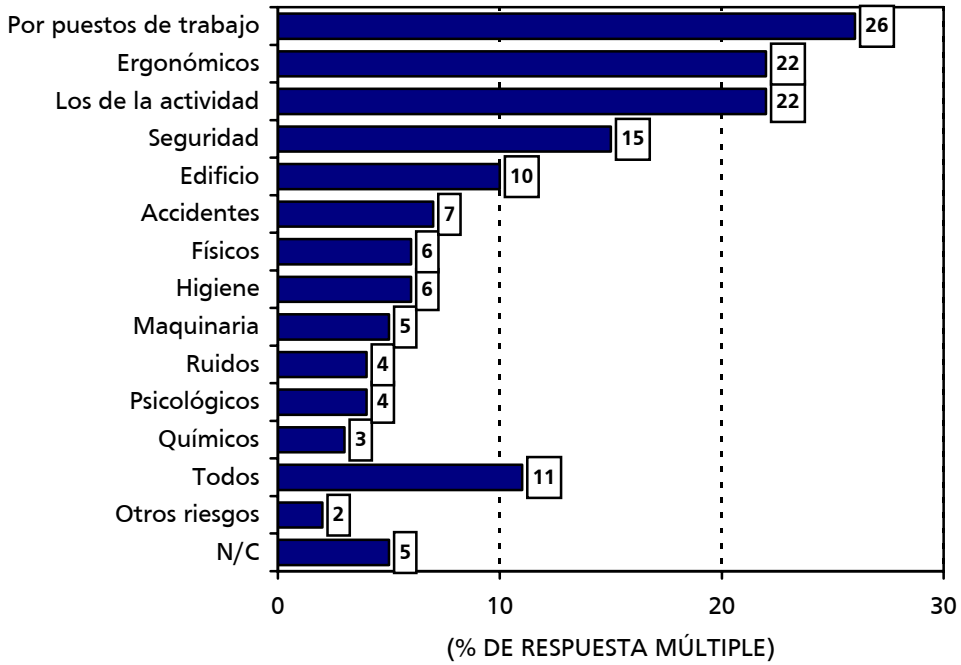
En la pregunta 25 se indagaba si en la empresa se había realizado la Evaluación de Riesgos. Prácticamente la totalidad de los entrevistados asegura que sí se ha realizado en su empresa (92%).

Respecto a las variables analizadas, sólo cabe comentar que en las empresas de 6 a 49 trabajadores es donde en menor medida se admite haber realizado la evaluación de riesgos (84%).

Al colectivo que reconoce que en su empresa se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos se le requería en la pregunta 26 que citara los riesgos evaluados: el 26% asegura que los riesgos se han evaluado por **puestos de trabajo**, el 22% alude a **riesgos de tipo ergonómico**, tales como posturas, visualización, pantallas de ordenador, etc., el 22% asegura que se han evaluado los relativos **a la actividad**, el 15% declara que han sido los concernientes a la **seguridad** de los trabajadores y el 10% los del **edificio**. También el 11% asevera que se han evaluado **todos** los riesgos.

Gráfico 7.2: ¿Qué riesgos han evaluado?

(BASE: HAN REALIZADO LA EVALUACIÓN DE RIESGOS)



Atendiendo al sector de actividad, podemos efectuar los siguientes comentarios:

- El 50% de los entrevistados que trabajan en una empresa del sector de la agricultura afirman que han realizado la evaluación de riesgos relativos a la **actividad** que desarrollan y el 32%, los riesgos **ergonómicos**.
- Los entrevistados del sector industrial y de servicios aseguran haber realizado la evaluación por **puestos de trabajo** (39% y 24%, respectivamente) y los **ergonómicos** (26% y 22%, respectivamente).
- Los del sector de la construcción aducen los relacionados con su **actividad** (28%), los del **edificio** (15%) y **por puestos de trabajo** (13%).

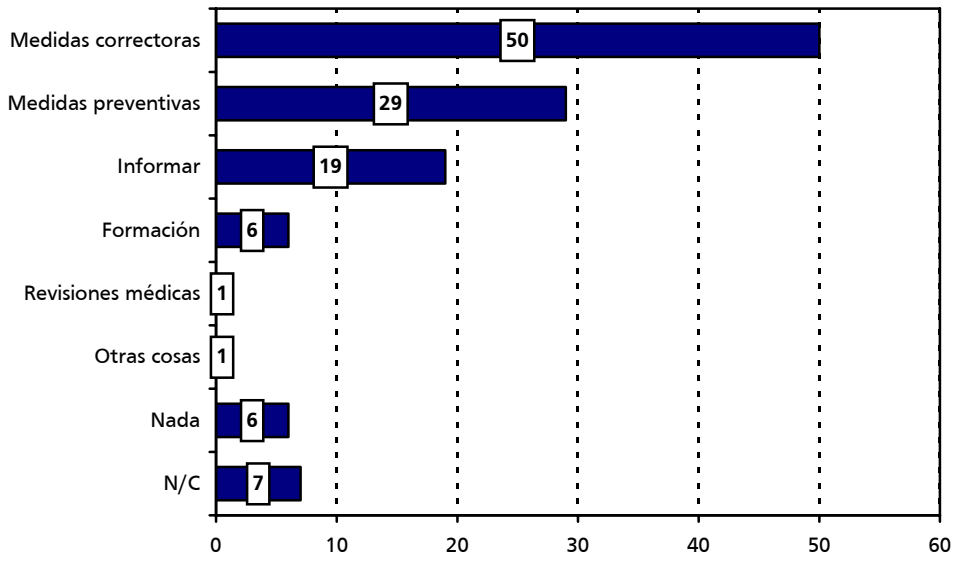
Analizando los resultados desde la perspectiva del tamaño de la empresa, podemos apuntar que, cuanto más grande es la empresa en mayor medida se reconoce que se han evaluado **todos** los riesgos: así lo confirman el 7%

de los entrevistados que trabajan en las empresas más pequeñas, el 10% de los que lo hacen en empresas que tienen entre 50 y 199 empleados, el 11% de los que trabajan en grandes empresas y el 22% de los que trabajan en empresas de más de 2.000 trabajadores.

Cuando se indaga sobre lo que han llevado a cabo las empresas con los resultados que han obtenido de la evaluación de riesgos (pregunta 27), el 50% asegura haber adoptado **medidas correctoras** en el sentido de haber corregido las deficiencias observadas en el plan de evaluación, el 29% haber tomado **medidas preventivas** para evitar los riesgos y el 19% que se ha **informado** a los trabajadores. Apenas llega al 6% los que reconocen que no se ha hecho **nada**, bien porque aún no tienen los resultados o bien porque no los han llevado a la práctica.

Gráfico 7.3: ¿Qué se ha hecho con los resultados de la evaluación?

(BASE: HAN REALIZADO LA EVALUACIÓN DE RIESGOS)



Respecto a las variables analizadas no se aprecian diferencias significativas, si bien podemos comentar que un 15% de los que tienen 55 o más años y un 11% de los varones del estamento sindicalista aseguran que no se ha hecho nada con los resultados obtenidos en la evaluación.

7.2 El plan de prevención de riesgos laborales

Nueve de cada diez entrevistados aseguran que la empresa en la que prestan sus servicios tiene aprobado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. El restante asegura lo contrario.

Reconocen en mayor medida que la empresa tiene el Plan de Prevención aprobado las mujeres de Recursos Humanos (94%) que las del estamento sindicalista (86%), los del sector de la industria (94%) que los de los servicios y agricultura (87% en ambos casos), los que tienen entre 45 y 54 años (92%) que los que tienen entre 35 y 44 años (87%), el estamento directivo de la empresa (91%) que el sindicalista (87%), las mujeres (90%) que los varones (89%) y los que trabajan en empresas pequeñas o medias (89%, en ambos casos) que los que lo hacen en las empresas de mayor envergadura (87%).

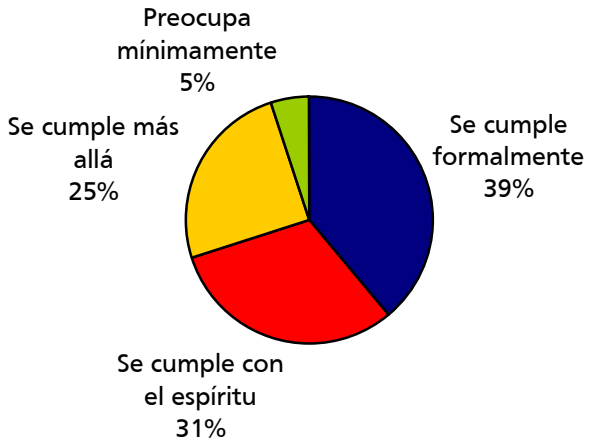
Prácticamente la totalidad del colectivo que asegura que la empresa en la que trabaja tiene aprobado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales afirma que lo tiene en funcionamiento (97%).

En relación a las variables analizadas, no se aprecian diferencias significativas.

Cuando se indaga por el nivel de preocupación de la empresa por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (pregunta 29), el 39% asegura que se cumple formalmente con dicha Ley, otro 31% que preocupa cumplir con el espíritu de la Ley, otro 25% que preocupa ir más allá de la Ley y el 5% restante afirma que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales preocupa mínimamente.

Gráfico 7.4: Grado de preocupación de la empresa por la ley de prevención de riesgos laborales

(BASE: TOTAL)



Respecto a las variables analizadas, podemos mencionar que cuanto mayor es el tamaño de la empresa en la que se trabaja, en mayor medida se reconoce que preocupa ir más allá de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: así lo afirma el 14% de los entrevistados que desarrollan su trabajo en empresas de menos de 50 empleados, el 25% de los que trabajan en alguna de menos de 200 empleados, el 27% de los que trabajan en las de menos de 2.000 empleados y el 46% de los que lo hacen en una de gran tamaño (más de 2.000 empleados).

También preocupa en mayor medida ir más allá de la Ley al sector de la construcción (37%) que al sector de los servicios (21%), a los que tienen 55 o más años (34%) que a los que tienen entre 16 y 34 años (19%), al servicio preventivo de la empresa que al estamento sindicalista (20%), a los varones (26%) que a las mujeres (22%) y a los varones que forman parte de la dirección de la empresa (32%) que a los varones que forman parte del entramado sindicalista (20%).

8 Las empresas ante el problema de las drogas: programas y acciones realizados

8.1 Percepción del consumo de alcohol

Se está muy de acuerdo en que la incidencia del alcohol en España es considerable y socialmente permitida.

> ***"... quizá el alcohol sea la droga de mayor uso en nuestro país, y de mayor incidencia, siendo una droga legal".***
>
> **RG Recursos Humanos, Varón.**

No obstante, se percibe en determinados sectores una cierta limitación en el consumo de esta droga.

> ***"En cuanto al alcohol, parece tener un menor consumo, una menor incidencia".***
>
> **RG Servicio de Prevención, Varón.**

A la hora de cuantificar el consumo de alcohol en el mundo laboral, se requería a los entrevistados, mediante la pregunta 31 del cuestionario, que cuantificaran porcentualmente a los trabajadores de la empresa de cualquier nivel que consumieran mucho alcohol, es decir lo que se considera como consumo de riesgo.

Para que entendieran el término "consumo de riesgo", se les presentó un cartón en el que se explicaba en un cuadro lo que se entendía por tal término. El cuadro es el siguiente.

Consumo de riesgo

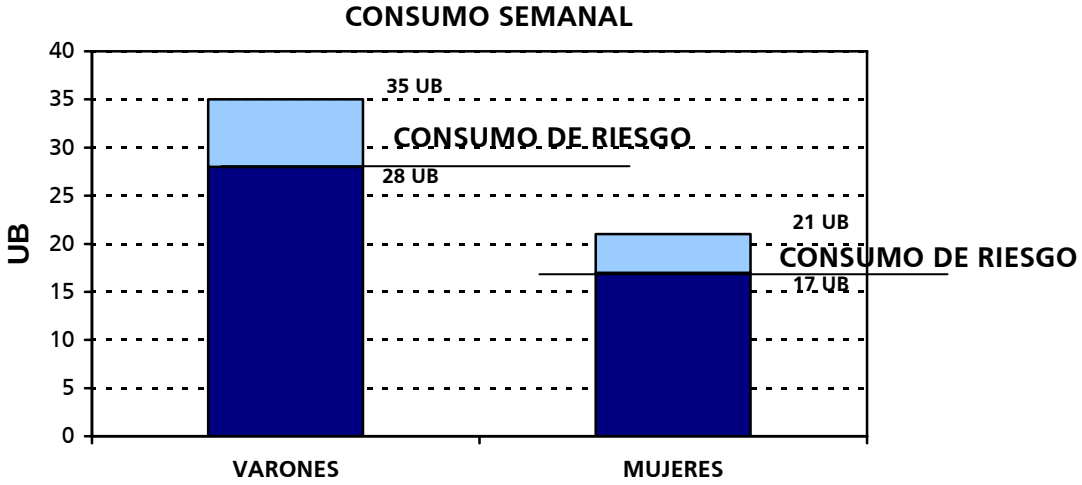
	VARONES	MUJERES
CONSUMO DÍA	4 –5 UB	2,5 –3 UB
CONSUMO SEMANA	28 –35 UB	17 –21 UB

UB = Unidad de Bebida

1 UB = 1 caña o un vaso de vino

2 UB = 1 copa de licor (coñac, whisky)

Se incluía también el siguiente gráfico.



Además se presentaba la siguiente distribución porcentual de varones y mujeres que podían situarse en esos niveles de consumo:

- 5% de trabajadores al nivel de consumo de riesgo
- 10% de trabajadores al nivel de consumo de riesgo
- 20% de trabajadores al nivel de consumo de riesgo
- Más de un 20% de trabajadores al nivel de consumo de riesgo

Las respuestas emitidas se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 8.1: Porcentaje de varones y mujeres que consumen mucho alcohol (consumo de riesgo)

(BASE: TOTAL)

	VARONES	MUJERES
Menos de un 5%	11	15
Un 5%	18	19
Un 10%	7	1
Un 20%	2	1
Más de un 20%	5	4
Ninguno	**29**	12
NS/NC	28	**48**
TOTAL	**100**	**100**

Como puede apreciarse, el porcentaje de entrevistados que no se ha definido es muy significativo, y especialmente elevadísimo cuando se contesta por el porcentaje de mujeres que se encuentran al nivel de riesgo (48% de indefinición entre estas últimas, y 28% en los varones).

Hechas estas aclaraciones, podemos apuntar que el 18% de los entrevistados considera que un cinco por ciento de los varones de la plantilla se encuentra en consumo de riesgo. Otro 7% considera que los varones que se encuentran en este consumo de riesgo son el diez por ciento del total de empleados, otro 2% que son el veinte por ciento y otro 5% afirma que más del veinte por ciento de los trabajadores de la empresa de cualquier nivel consumen mucho alcohol.

Cuando se trata de opinar sobre el consumo de alcohol entre las mujeres, el 19% de los entrevistados asegura que el cinco por ciento de la plantilla femenina de la empresa consume mucho alcohol, otro 2% que es el diez por ciento, o el veinte por ciento y otro 4% que más de un veinte por ciento de las mujeres de la empresa de cualquier nivel tiene un consumo de alcohol que supera los niveles de riesgo.

Por su parte, el 29% de las personas entrevistadas considera que ningún trabajador consume mucho alcohol, al igual que el 12% de entrevistados apuntan a que las mujeres se encuentran también en esta situación.

Atendiendo a las variables analizadas, podemos apuntar lo siguiente:

RESPECTO A VARONES QUE CONSUMEN MUCHO ALCOHOL

- El 31% del sector industrial, el 30% de los servicios, y el 23% de la construcción y la agricultura aseguran que no puede calificarse a ningún varón como consumidor de riesgo
- Estos porcentajes varían entre el 17% de las empresas con más de 2.000 trabajadores y el 35%, de la pequeña empresa.

- Cuanto mayor es la edad de la persona entrevistada, mayor es la proporción que admite que ningún trabajador consume mucho alcohol (del 24%, entre 16 y 44 años, al 46%, cuando se tienen 55 ó más años).
- El 42% de las mujeres del estamento sindicalista también reconocen que ningún trabajador se encuentra a esos niveles de riesgo.

RESPECTO A MUJERES QUE CONSUMEN MUCHO ALCOHOL

- En general, el grado de abstención ante esta cuestión ha sido elevado, como ya se ha comentado anteriormente, incidiendo de una manera harto significativa en la construcción (61%), entre las empresas pequeñas (57%), entre los trabajadores más mayores (64%), en Recursos Humanos (53%) y especialmente entre las mujeres (57%), así como entre el colectivo femenino de la representación sindical (54%).

Con el fin de intentar cuantificar el grado de alcoholismo en las empresas, en la pregunta 32 del cuestionario se preguntaba a los entrevistados qué porcentaje de los consumidores de alcohol en situación de riesgo podría ser calificado de alcohólico. Por término medio, el 6% de varones que consume mucho alcohol puede ser calificado de alcohólico, relación que se reduce al 2%, en el caso de las mujeres.

Atendiendo a las variables analizadas, se pueden efectuar los siguientes comentarios:

SECTOR DE ACTIVIDAD

- El mayor impacto se localiza en el sector servicios, tanto para varones como para mujeres, si bien la incidencia es más acusada entre los primeros que entre las segundas (7% y 2%, por término medio).

TAMAÑO DE LA EMPRESA

- A mayor tamaño empresarial, mayor es el colectivo masculino alcohólico (del 6% en la pequeña empresa, al 7% en la más grande).
- Entre las mujeres que consumen mucho alcohol, se puede apuntar que, en la empresa mediana y en la grande, al 2% se le califica de alcohólica.

ESTAMENTO

- Entre el personal del Servicio de Prevención se considera que el 7% de los varones y el 4% de las mujeres que ingieren mucho alcohol se estiman como alcohólicos.

SEXO

- Se detecta que las mujeres entrevistadas son más críticas respecto a este tema que los varones. Estas estiman que el 7% del colectivo masculino y el 3% del femenino en situación de riesgo se puede calificar de alcohólico.
- Esta relación es del 6% y del 1%, respectivamente, cuando se pregunta por esta cuestión a los hombres.

SEXO Y ESTAMENTO

- El colectivo femenino que trabaja en los Servicios de Prevención apunta a que el 8% de los varones y el 11% de las mujeres que consumen mucho alcohol son alcohólicos.

8.2 Planteamiento de las empresas ante el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas

Las empresas se distribuyen equitativamente entre las que en alguna ocasión se han planteado el problema de alcohol, tabaco y/o otras drogas (50%) y las que nunca lo han hecho (50%).

En los cuadros siguientes se presentan los resultados diferenciados para las distintas variables analizadas.

Cuadro 8.2: ¿Se ha planteado la empresa el problema del alcohol, del tabaco y/o otras drogas? Según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Sí	43	46	47	**53**	33	41	**63**	**78**
No	**57**	**54**	**53**	47	**67**	**59**	37	22
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 8.3: ¿Se ha planteado la empresa el problema del alcohol, del tabaco y/o otras drogas? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Sí	45	45	**57**	**57**	**51**	**59**	46	**52**	47
No	**55**	**55**	43	43	49	41	**54**	48	**53**
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

De su lectura, cabe hacer los siguientes comentarios:

- En el sector de los servicios es donde en mayor medida se reconoce haberse planteado en alguna ocasión el problema del alcohol, del tabaco y/o otras drogas (53%), siendo el sector agrícola donde menos se lo han planteado (43%).
- Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más se reconoce haber considerado el problema de estas sustancias. Así lo aseguran el 33% de los entrevistados que trabajan en las empresas más pequeñas, el 41% de los que lo hacen en empresas de tamaño medio, el 62% de los que trabajan en grandes empresas y el 78% de los que lo hacen en empresas de más de 2.000 empleados.
- El 57% de los entrevistados con una edad de 45 y más años asegura que en su empresa se han planteado en alguna ocasión dicho problema, proporción que desciende hasta el 45%, cuando disminuye la edad del entrevistado.
- El estamento preventivo de la empresa es el que en mayor medida asegura haberse planteado el problema del alcohol y/o las drogas (59%), frente al colectivo sindicalista, en el que sólo el 46% afirma que la empresa se ha planteado dicho problema.
- También los varones acreditan en mayor proporción que las mujeres dicho planteamiento (52% y 47%, respectivamente).

Desde hace tiempo, algunas empresas cuentan con medios suficientes para hacer frente a los problemas que se están tratando.

"Nosotros tenemos la suerte de tener un programa de actuación sobre la drogodependencia".

RG Recursos Humanos, Varón.

Sin embargo, el pesimismo es evidente entre algunos de los colectivos estudiados.

"Las evaluaciones de riesgos psicosociales en la mayoría de las empresas no se hacen o se hacen mal".

RG Servicio de Prevención, Varón.

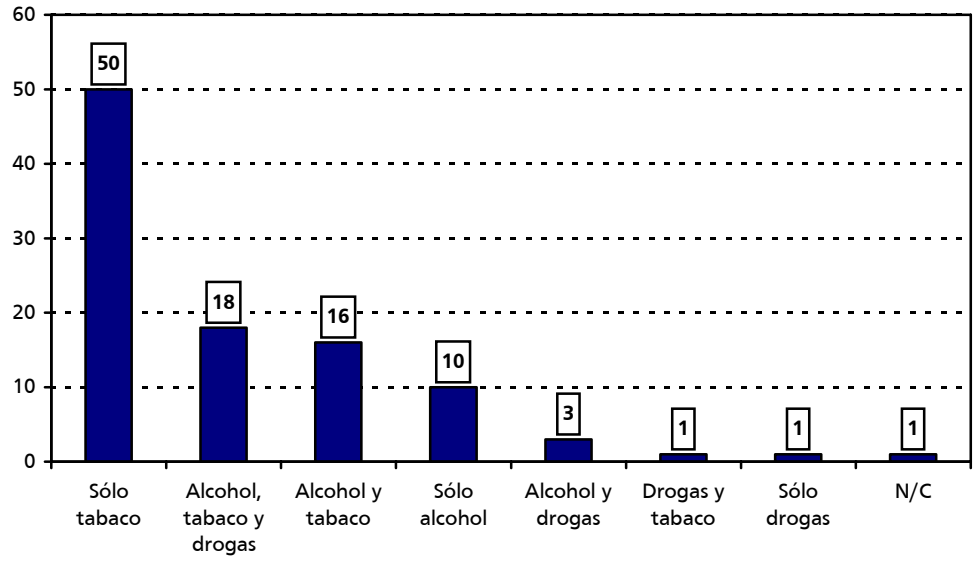
"En mi empresa no hay prevención hasta ahora...".

RG Representantes Sindicales, Mujer.

La mitad de los entrevistados que aseguran que su empresa se ha planteado en alguna ocasión el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas (pregunta 33 B del cuestionario), afirma que sólo se han planteado el problema del tabaco. El 18% asegura haber considerado el triple problema (alcohol, tabaco y drogas); el 16%, alcohol y tabaco, y el 10% sólo alcohol.

Gráfico 8.1: ¿Qué problema se ha planteado la empresa?

(BASE: SE HAN PLANTEADO PROBLEMAS DROGAS)

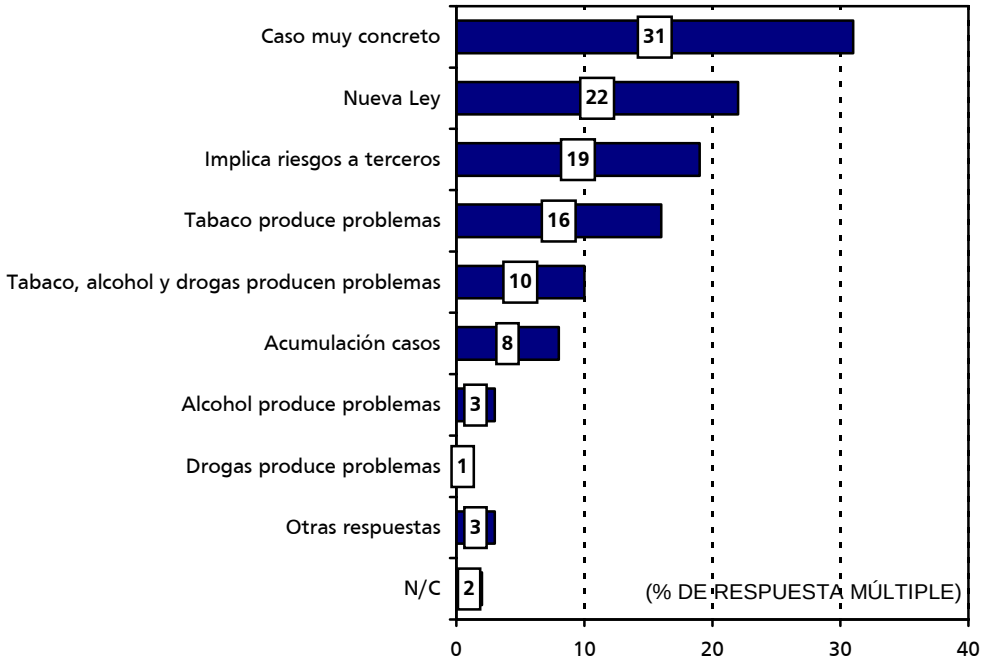


Respecto a las variables analizadas, podemos comentar que en todas ellas la mayor proporción se centra en haberse planteado exclusivamente el problema del tabaco, excepto en el sector de la construcción en el que el 33% afirma que se han planteado el problema del alcohol y del tabaco.

Con el fin de conocer las motivaciones por las que una empresa se ha planteado, en alguna ocasión el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas, se incluyó la pregunta 34, en la que se indagaba por las razones que habían llevado a dicha situación. En este sentido el 31% de los entrevistados asegura haberlo hecho a raíz de un caso muy concreto, un 22% para cumplir con la entrada en vigor de la nueva Ley 28/2005 de prohibición de fumar, el 19% porque hay puestos que implican riesgos a terceros y el 16% asegura haberlo hecho porque el tabaco les produce muchos problemas. Es irrelevante el colectivo que asegura habérselo planteado porque el alcohol les produce muchos problemas (3%) y el grupo que apunta porque las drogas les producen muchos problemas (1%).

Gráfico 8.2: Razones por las que se ha planteado el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas

(BASE: SE HAN PLANTEADO PROBLEMAS DROGAS)



Analizando las respuestas obtenidas en relación con el sector de actividad podemos efectuar los siguientes comentarios:

- En los cuatro sectores la mayor concentración de frecuencias se detecta en la respuesta "*a raíz de un caso muy concreto*", disminuyendo los porcentajes progresivamente de la siguiente manera: 39%, sector agrícola; 37%, industria; 32%, construcción y 28%, servicios.
- Para el sector agrícola que "*el tabaco, el alcohol y las drogas les producen muchos problemas*" es la segunda razón más citada por la que la empresa se ha planteado el problema de las drogas en

alguna ocasión (31%); para el sector de la construcción, porque "*hay puestos que implican riesgos a terceros*" (29%) y para el industrial y el de servicios, el tener que cumplir con la nueva Ley antitabaco tras su entrada en vigor (23% y 24%, respectivamente).

Respecto al tamaño de la empresa, podemos constatar que el cumplimiento de la nueva Ley es lo que más ha pesado entre las empresas de menor tamaño para plantearse el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas (32%), mientras que las empresas de tamaño medio o grande lo han hecho a raíz de un caso muy concreto (29% y 38%, respectivamente) y las muy grandes, porque hay puestos que implican riesgos a terceros (33%).

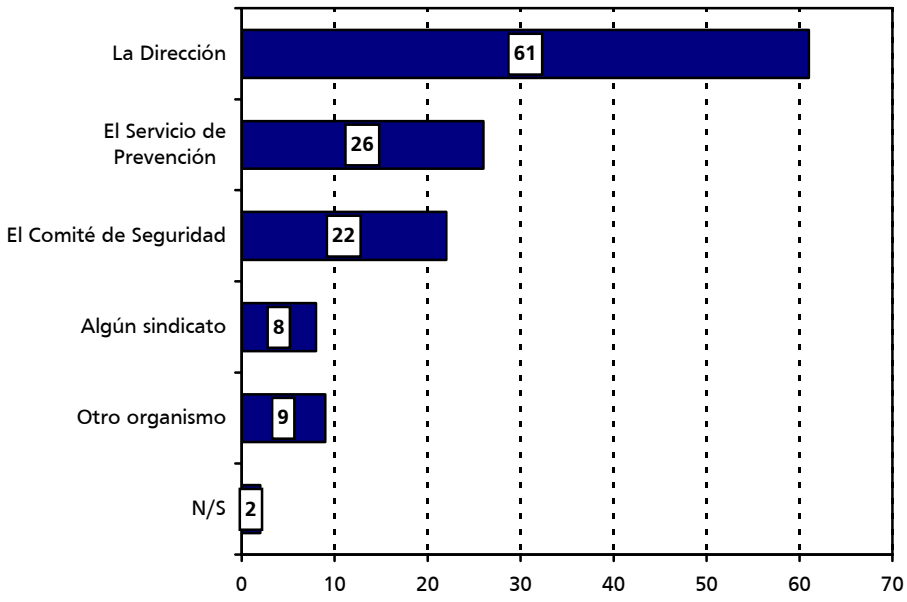
En relación a la edad del entrevistado, podemos afirmar que para el grupo de más edad, la empresa se ha planteado el problema de las drogas fundamentalmente para cumplir con la nueva Ley (34%), mientras que en el resto de grupos de edad ha sido a raíz de un caso muy concreto, variando los porcentajes entre el 38% de los que tienen entre 25 y 34 años y el 27% de los que tienen entre 35 y 44 años.

El estamento y el sexo del entrevistado no arrojan diferencias significativas.

Cuando se investiga entre los entrevistados que aseguran que la empresa se ha planteado en alguna ocasión el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas quién fue el que propuso la iniciativa para intervenir (pregunta 35 del cuestionario), el 61% asegura que fue la Dirección de la empresa, el 26% que fue el Servicio de Prevención y el 22% que fue el Comité de Seguridad y Salud. No son muchos los que aseguran que fue algún sindicato quien propuso la iniciativa de intervención (8%).

Gráfico 8.3: ¿Quién propuso la iniciativa de intervención?

(BASE: SE HAN PLANTEADO PROBLEMAS DROGAS)



Ocho de cada diez entrevistados que alegan que su empresa se ha planteado en alguna ocasión el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas aseguran que como consecuencia de esta intervención se ha puesto en marcha alguna actuación. Los dos restantes manifiestan todo lo contrario.

Refiriéndonos a las variables analizadas, podemos realizar los siguientes comentarios:

- En el sector de los servicios es donde en mayor medida se reconoce que, a raíz de haberse planteado la empresa el problema de las drogas, se ha puesto en marcha alguna actuación (86%), frente al agrícola, que es donde en menor medida se reconoce (69%).
- Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, en mayor medida se reconoce haber emprendido alguna actuación. Así lo afirman el 74% de los que trabajan en empresas de 6 a 49 empleados, el 82% de los que lo hacen en empresas de 50 a 199 empleados, el 86% de los que lo hacen en empresas de 200 a 1.999 empleados y el 93% de los que trabajan en empresas de más de 2.000 empleados.
- Los entrevistados de más edad (55 o más años) son los que en menor medida afirman haber realizado alguna actuación (77%) y los que lo hacen en mayor medida son los que tienen entre 35 y 44 años (90%).
- También el estamento preventivo de la empresa reconoce en mayor medida haber realizado actuaciones (91%) que el colectivo sindicalista (80%), y las mujeres (86%) que los varones (83%).
- El 96% de las mujeres que pertenecen al Servicio de Prevención de la empresa afirman haberse puesto en marcha alguna actuación, frente al 82% de los varones que forman parte de la directiva empresarial o de la representación sindical.

Al colectivo de entrevistados que asegura que se ha realizado alguna actuación, como consecuencia de la propuesta de intervención de la empresa ante los problemas de alcohol, tabaco y/o otras drogas, se le mostraba en la pregunta 37 del cuestionario una serie de posibles actuaciones para que indicase cuáles se habían llevado a cabo y cuáles no.

Las actuaciones que se mostraban eran las siguientes:

a) Se ha creado un grupo de trabajo

b) Se han realizado acciones puntuales

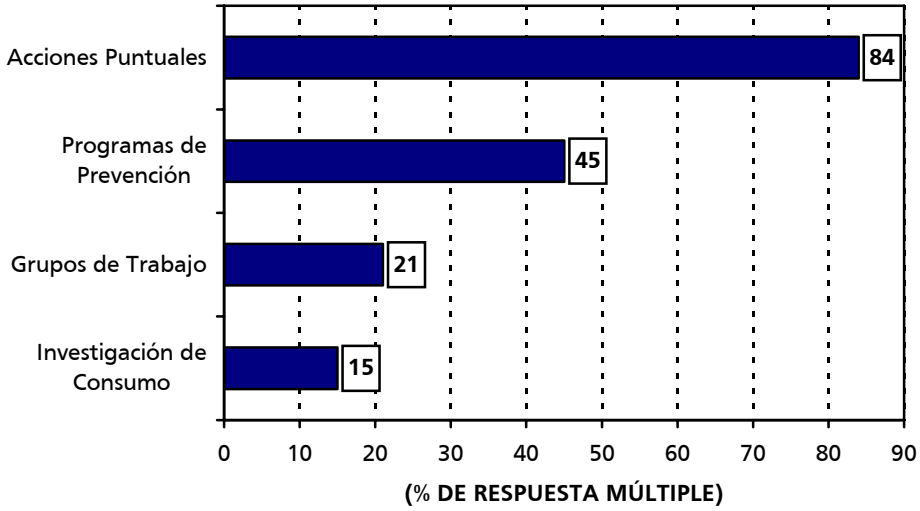
c) Se ha realizado una investigación de consumo

d) Se ha realizado un programa de prevención

Analizando las respuestas emitidas, observamos que el 84% ha realizado acciones puntuales, el 45% Programas de Prevención, el 21% Grupos de Trabajo y el 15% Investigaciones de Consumo.

Gráfico 8.4: Acciones realizadas

(BASE: ACTUACIONES REALIZADAS)



En los cuadros siguientes se presenta la distribución porcentual de las acciones que se han realizado en función de las variables analizadas.

Cuadro 8.4: Porcentaje de entrevistados que reconoce haber realizado acciones, según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: ACTUACIONES REALIZADAS)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Grupos de trabajo	-	29	7	21	21	15	21	28
Acciones puntuales	**100**	**89**	**79**	**81**	**79**	**76**	**89**	**81**
Investigación de consumo	-	15	11	16	8	9	20	14
Programas de prevención	33	49	32	45	21	46	50	49

Cuadro 8.5: Porcentaje de entrevistados que reconoce haber realizado acciones, según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: ACTUACIONES REALIZADAS)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Grupos de trabajo	18	22	22	22	19	25	20	22	19
Acciones puntuales	**76**	**87**	**82**	**91**	**85**	**83**	**81**	**82**	**86**
Investigación de consumo	8	17	17	16	13	23	12	13	19
Programas de prevención	38	46	47	44	45	48	42	43	49

De su lectura podemos efectuar los siguientes comentarios:

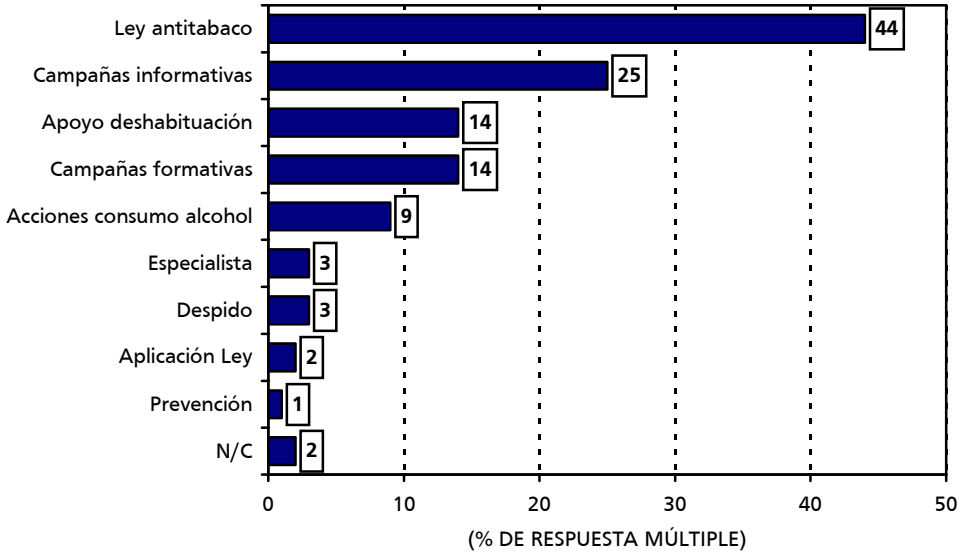
- En el sector industrial es donde en mayor medida se admite haber realizado grupos de trabajo (29%) y programas de prevención (49%), mientras que el sector servicios se lleva la palma en investigaciones de consumo (16%). La totalidad de entrevistados del sector agrícola asegura que se han realizado acciones puntuales.
- En relación al tamaño de la empresa, las que tienen entre 200 y 1.999 empleados son las que reconocen en mayor medida haber llevado a cabo acciones puntuales (89%), programas de prevención (50%) e investigaciones de consumo (20%), mientras que las que reúnen a más de 2.000 trabajadores aducen principalmente haber realizado grupos de trabajo (28%).
- El colectivo de 35 a 54 años es el que recoge la mayor proporción de respuestas en haber realizado investigaciones de consumo (17%) y el de mayor edad, en acciones puntuales (91%) mientras que los grupos de trabajo se reparten equitativamente entre los que tienen de 35 a 44 años, de 45 a 54 y 55 ó más años (22% de citas en cada caso).
- El estamento preventivo de la empresa recoge la mayor proporción de respuestas sobre la realización de programas de prevención (48%), investigaciones de consumo (23%) y grupos de trabajo (25%), mientras que el Directivo reúne las mayores proporciones en acciones puntuales (85%).
- Las mujeres acumulan más respuestas que los varones en acciones puntuales (86%), programas de prevención (49%) e investigaciones de consumo (19%).

Entre el colectivo que reconoce que en su empresa se han realizado acciones de carácter puntual, se citan preferentemente la implantación de la nueva Ley antitabaco (44% de citas) y campañas informativas (25%).

Con menor intensidad, se alude a acciones de apoyo al tratamiento de deshabituación, campañas formativas (14% de respuestas en ambas acciones) y acciones puntuales relacionadas con el consumo de alcohol (9%).

Gráfico 8.5: Acciones puntuales realizadas por la empresa

(BASE: HAN REALIZADO ACCIONES PUNTUALES)



No cabe la menor duda de que con la implantación de la Ley antitabaco se han puesto en marcha diversas actuaciones encaminadas a mitigar las consecuencias de la deshabituación a esta droga. Valga como ejemplo estas tres muestras.

"En cuanto al consumo de tabaco, con la entrada en vigor de la Ley, ha sido resuelto por eliminación".

RG Servicio de Prevención.

"Y en el asunto del tabaco, con el tema de la ley, nosotros ya hicimos el año pasado algún tratamiento piloto para ver cómo se respondía 'por láser'...".

RG Recursos Humanos, Mujer.

"Con lo del tabaco, como las empresas enseguida hicieron campañas de deshabituación, como se está haciendo en la mía, en la empresa no se fuma".

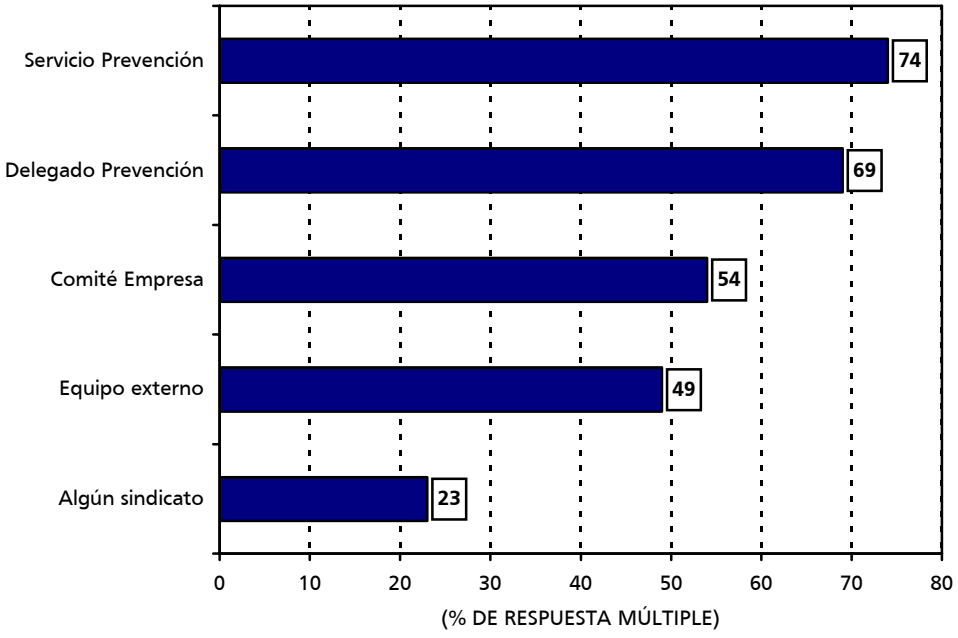
RG Representantes Sindicales, Mujer.

Para llevar a cabo las acciones hasta aquí mencionadas, el 84% de los entrevistados asegura haber contado con alguien, frente al 13% que asegura todo lo contrario.

Con quien más se ha contado, en opinión del colectivo que asegura haber contado con alguien para realizar las acciones, ha sido con el Servicio de Prevención (74%), seguido del Delegado de Prevención (69%) y del Comité de Empresa (54%). También se ha contado preferentemente con algún equipo externo de especialistas (49%) y en mucha menor proporción, con algún sindicato (23%).

Gráfico 8.6: Se ha contado con...

(BASE: REALIZARON ALGUNA ACCIÓN)



En los cuadros siguientes se presenta la distribución del personal con quien se ha contado para llevar a cabo las acciones, en función de las variables analizadas.

Cuadro 8.6: Se ha contado con... según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: SE HA CONTADO CON ALGUIEN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Servicio de Prevención	33	**76**	**86**	**74**	**68**	58	**85**	72
Comité de Empresa	**78**	63	62	48	43	46	61	51
Delegado de Prevención	**78**	66	57	71	54	**61**	72	**77**
Equipo Externo	56	47	52	48	36	40	53	54
Algún Sindicato	22	18	33	24	7	16	24	37

Cuadro 8.7: ¿Se ha contado con...? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: SE HA CONTADO CON ALGUIEN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Servicio de Prevención	**69**	**76**	**75**	64	68	**86**	**72**	**72**	**80**
Comité de Empresa	45	47	65	57	54	55	53	55	50
Delegado de Prevención	55	66	74	**82**	**69**	71	67	69	68
Equipo Externo	36	59	46	43	45	51	51	48	50
Algún Sindicato	**19**	**23**	**24**	**25**	**23**	**21**	**25**	**25**	**19**

Cuadro 8.8: ¿Se ha contado con...? Según estamento-sexo

(BASE: SE HA CONTADO CON ALGUIEN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Servicio de Prevención	63	**78**	**86**	**86**	**70**	**77**
Comité de Empresa	63	33	53	59	48	65
Delegado de Prevención	**74**	58	67	82	66	69
Equipo Externo	45	47	45	64	54	42
Algún Sindicato	25	19	22	18	27	19

De su lectura cabe hacer los siguientes comentarios:

- Los que en mayor medida reconocen haber contado con el **Servicio de Prevención** para llevar a cabo las acciones son el estamento preventivo de la empresa y los varones de dicho estamento (86%) y los que menos han contado con dicho servicio han sido los entrevistados del sector de la Agricultura (33%) y los que desarrollan sus funciones profesionales en empresas de tamaño medio (58%).
- El **Comité de Empresa** ha sido el más solicitado para los del sector agrícola (78%) y los que tienen entre 45 y 54 años y las mujeres del estamento sindicalista (65% en ambos casos) y los que menos, las mujeres de la Directiva de la empresa (33%) y los que trabajan en las empresas más pequeñas (43%).
- Los que más han contado con los **Delegados de Prevención** son las mujeres del estamento preventivo de la empresa y los entrevistados de más edad (82%). En el extremo opuesto se sitúan los más jóvenes (55%) y los que trabajan en las empresas de menor tamaño (54%).
- El **Equipo externo de especialistas** ha sido más reclamado por las mujeres del Servicio de Prevención (64%) y por los de edades comprendidas entre 35 y 44 años (59%), que por los más jóvenes (36%) y los que trabajan en empresas de tamaño medio (40%).
- Los que más han contado con algún **Sindicato** han sido las empresas más grandes (37%) y los del sector de la construcción (33%). Por el contrario, los que menos lo han hecho han sido los de las empresas más pequeñas (7%) y medianas (16%).

En la pregunta 48 se requería de los entrevistados que reconocen que se han realizado acciones que apuntaran si se instrumentó o no algún

mecanismo de participación de los trabajadores. Seis de cada diez entrevistados, que reconocen que se han realizado acciones en la empresa, aseguran que sí se instrumentó algún tipo de mecanismo, y los cuatro restantes opinan lo contrario.

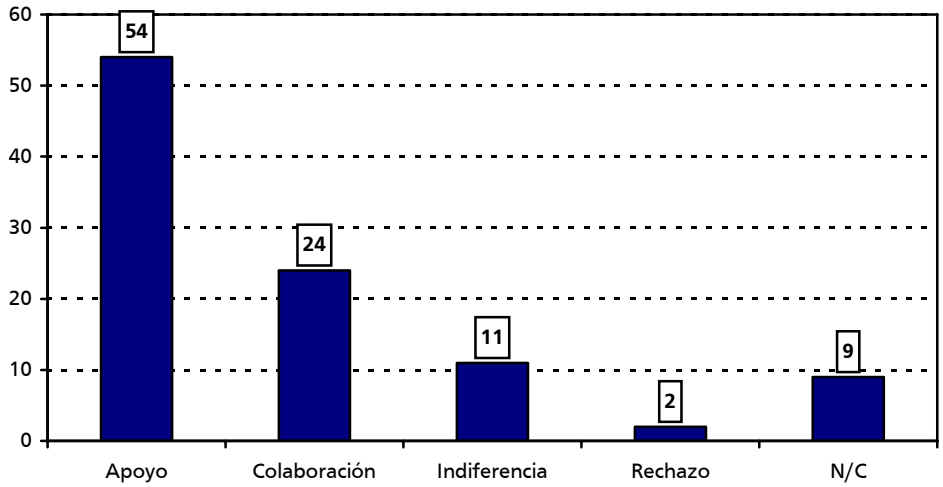
En relación a las variables analizadas, podemos efectuar los siguientes comentarios:

- El 78% de los entrevistados del sector de la agricultura afirma que se instrumentó algún tipo de mecanismo de participación de los trabajadores, proporción que disminuye hasta el 46% en el sector de la construcción.
- Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, en mayor medida se reconoce la instrumentación de algún tipo de mecanismo de participación de los trabajadores: así lo estiman el 42% de los que trabajan en las empresas más pequeñas, el 62% de los que trabajan en empresas medianas, el 60% de los que lo hacen en empresas grandes y el 65% de los que trabajan en empresas muy grandes.
- Los que en menor medida reconocen que se haya instrumentado algún tipo de mecanismo de participación de los trabajadores son los que tienen más edad (50%), siendo el grupo de 35 a 44 años el que acumula la mayor proporción de afirmaciones (63%).
- También reconocen en mayor medida la participación de los trabajadores el estamento preventivo (69%) que la Dirección de la empresa (54%), y los varones (60%) que las mujeres (55%).

Algo más de la mitad del colectivo de entrevistados que asegura que se han realizado acciones en la empresa afirma que la reacción del colectivo fue de apoyo (54%). Casi la cuarta parte asegura que el colectivo colaboró (24%). Son menos los que aducen indiferencia (11%) o rechazo (2%). El 9% restante no se ha posicionado ante esta cuestión.

Gráfico 8.7: ¿Cuál fue la reacción del colectivo?

(BASE: REALIZARON ACCIONES PUNTUALES)



Analizando los resultados por sector de actividad, observamos que los que más consideran que la reacción del colectivo fue de apoyo son los pertenecientes al sector agrícola (67%) y los que menos, los del sector industrial (47%).

En relación a la edad del entrevistado, la mayor proporción de apoyo se centra en los que tienen una edad entre 45 y 54 años (66%), frente a los de 35 a 44 años, que reúnen la menor proporción de apoyo del colectivo (45%). También el estamento preventivo considera en mayor medida el apoyo del colectivo (63%) que la Dirección de la empresa (50%) y las mujeres del Servicio de Prevención (65%) que las mujeres del estamento sindicalista (52%).

Con objeto de pulsar la opinión de los entrevistados que aseguran que en la empresa se realizaron acciones, se les requería en la pregunta 50 sobre los resultados de dichas acciones. Aproximadamente tres de cada diez entrevistados que afirman que en la empresa se realizaron acciones, aseguran que los resultados han sido muy positivos, otros tres que han sido de bastante utilidad, otros dos que han servido de algo y otro más que no han servido para casi nada. El restante no se ha posicionado ante esta cuestión. Cuando lo que se tiene en cuenta es la opinión del estamento de Recursos Humanos, el 83% de ellos afirman que los resultados han sido satisfactorios en mayor o menor medida (31% muy satisfactorios, 34% de bastante utilidad y 19% han servido para algo).

Contundentemente esta respuesta se confirma con la posición de algún colectivo entrevistado.

"Los resultados han sido muy positivos".

RG Recursos Humanos, Varón.

Respecto al tabaco, también se detecta una respuesta muy positiva.

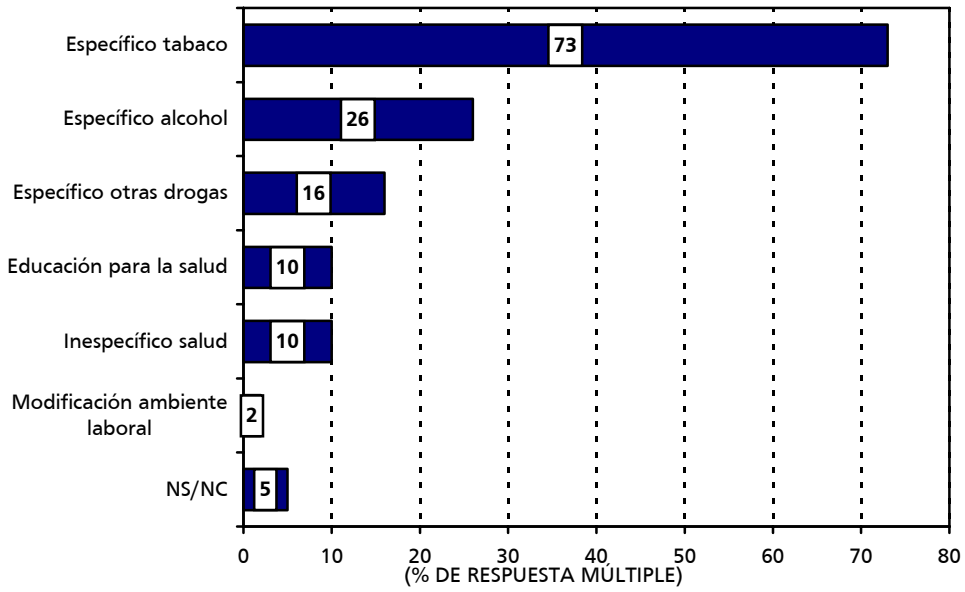
> ***"... se hizo una experiencia con un grupo de personas que querían dejar de fumar, y el resultado fue bastante interesante y esas personas quedaron muy agradecidas".***
>
> **RG Servicio de Prevención, Varón.**

8.3 Los programas de prevención en drogas: características

En la pregunta 37 B se indagaba de aquellos entrevistados que habían citado que entre las acciones que había realizado la empresa (cuando esta se había planteado en alguna ocasión el problema del alcohol, del tabaco y/o de otras drogas) se encontraba algún Programa de Prevención, que citara el tipo de Programa de Prevención realizado. La Ley antitabaco ha propiciado que el Programa de Prevención más aplicado haya sido el específico del tabaco (73%). A gran distancia, se han realizado específicos del alcohol (26%) o de otras drogas (16%). En menor medida, también se han realizado programas de carácter inespecífico relacionados con la Educación para la Salud, con la Salud (10% en ambos casos) o de Modificación del ambiente laboral (2%).

Gráfico 8.8: Tipo de programa de prevención

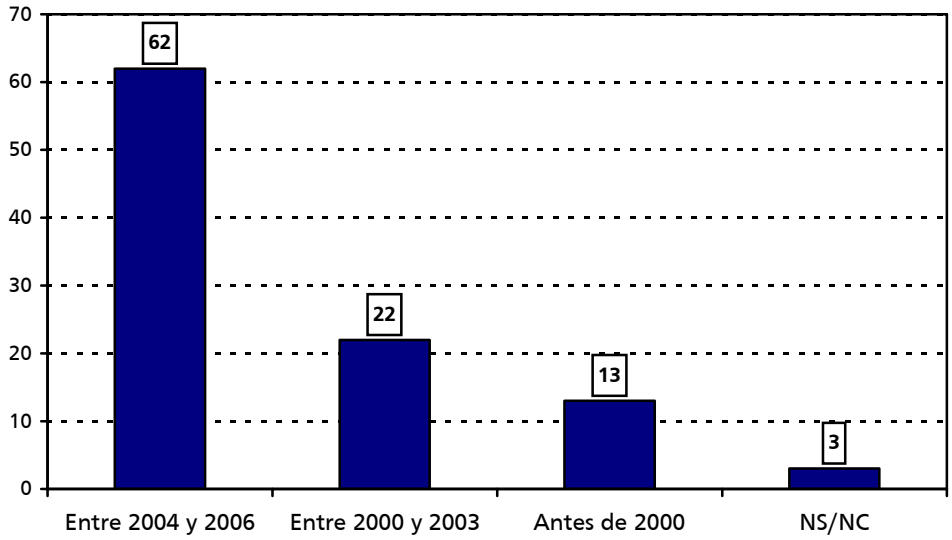
(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)



La mayoría de los Programas de Prevención iniciaron su andadura en los últimos años: así aproximadamente seis de cada diez lo hicieron entre 2004 y los primeros meses de 2006; otros dos, entre 2000 y 2003, y los dos restantes, antes del 2000.

Gráfico 8.9: Fecha de inicio del programa de prevención

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)



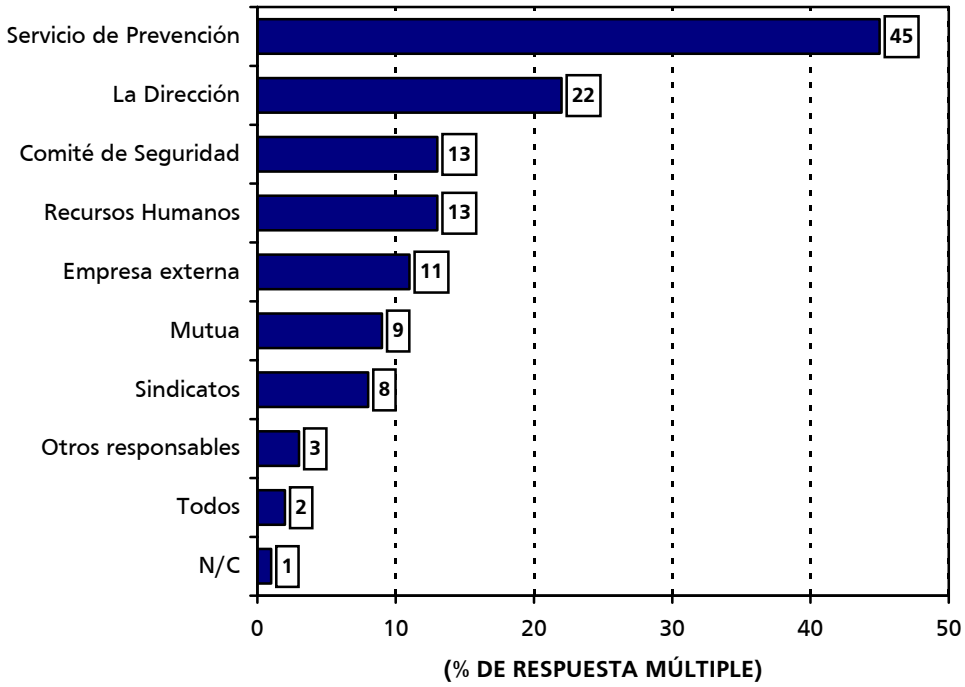
Por término medio, los Programas de Prevención suelen tener una duración de 314 días, aunque lo más frecuente es que se apliquen en un año (45%).

Algo más de la mitad de los Programas de Prevención se aplican continuamente, es decir su periodo de vigencia es indefinido.

La responsabilidad de aplicar el Programa de Prevención suele recaer en el Servicio de Prevención (45%). También, aunque a distancia considerable del anterior, se encarga del Programa la Dirección de la empresa (22%), el Comité de Seguridad (13%), responsables de Recursos Humanos (13%), empresas externas (11%) o alguna mutua (9%). En menor medida, se cita a los sindicatos (8%).

Gráfico 8.10: Responsables de la aplicación del programa de prevención

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)



El hecho de que el Servicio de Prevención sea el que aplique principalmente el Programa se encuentra extendido en todos los grupos analizados, y mayoritariamente lo corroboran las mujeres entrevistadas del citado Servicio (85%), las de las empresas con más de 2.000 trabajadores (68%), los que tienen entre 45 y 54 años (68%) y las constructoras (56%), además de las industrias (54%), las empresas entre 200 y 1.999 trabajadores (52%), las mujeres en general (50%) y los varones del Servicio de Prevención (52%).

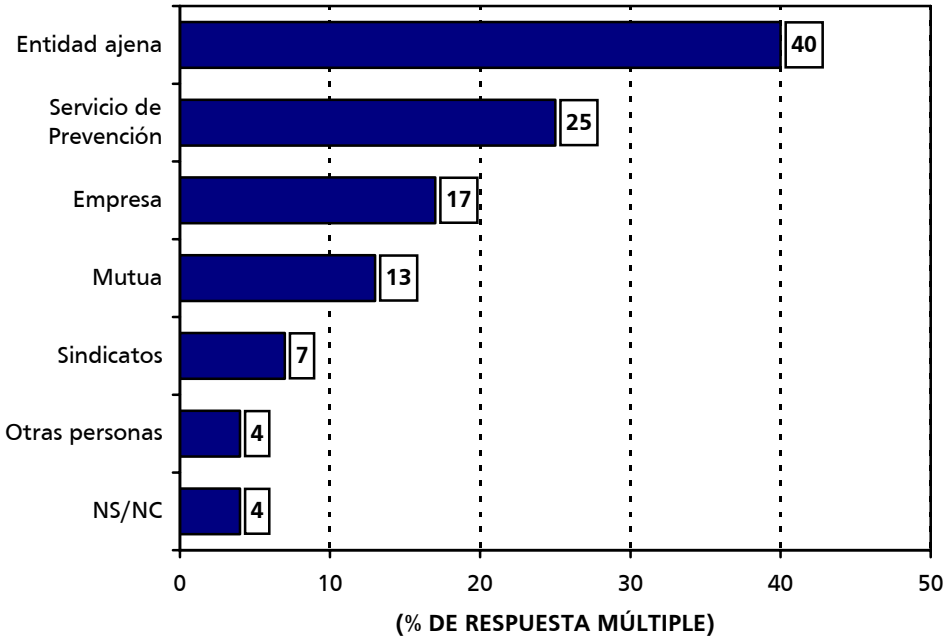
Aproximadamente, seis de cada diez entrevistados aseguran que se formó y especializó al personal responsable de aplicar el Programa de Prevención y los cuatro restantes aseguran todo lo contrario.

Desde el punto de vista de las variables analizadas, en todas se considera mayoritariamente que se ha llevado a cabo la formación y especialización de los aplicadores del Programa, excepto en tres casos: la totalidad de la agricultura, el 60% de las personas entrevistadas de la pequeña empresa y el 49% de los industriales ratifican que no se produjo dicha preparación.

Lo normal es que dicha preparación la realice una entidad ajena a la empresa (40%), aunque también se cuenta para ello con el Servicio de Prevención propio (25%), con la propia empresa (17%) o a través de una mutua (13%). Pocas empresas acuden a los sindicatos (7%) o a solicitar la colaboración de otras personas (4%).

Gráfico 8.11: ¿Quién llevó a cabo la formación?

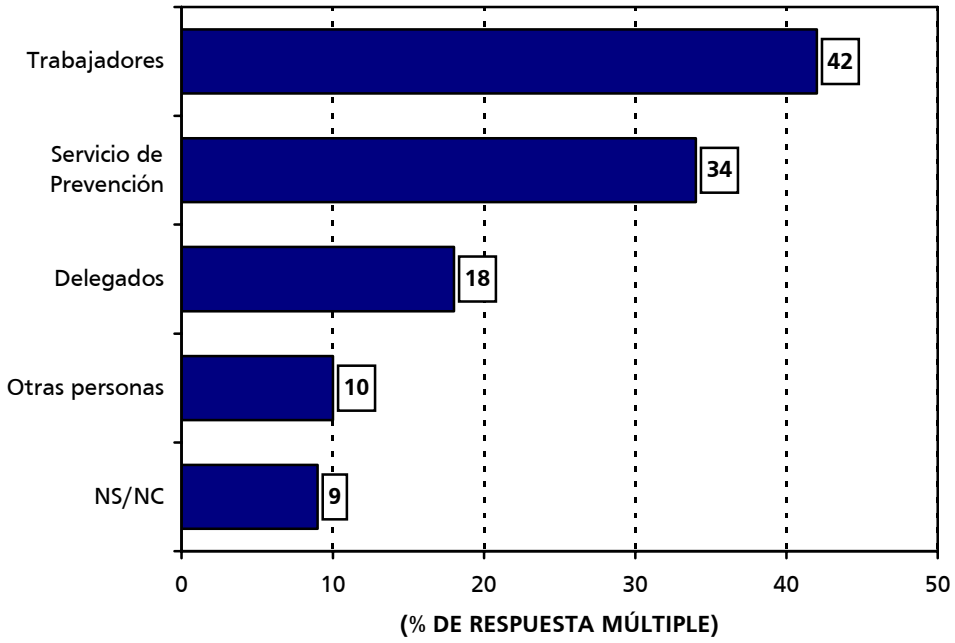
(BASE: SE HA FORMADO AL PERSONAL)



Como es lógico, el desarrollo del Programa de Prevención va dirigido principalmente a la formación de los propios trabajadores de las empresas (42%) y al personal del Servicio de Prevención (34%). También se suele formar a los delegados —ya sean de prevención, como del Comité de empresa— (18%) y, en menor medida, a otras personas (10%), como puede apreciarse en el gráfico siguiente.

Gráfico 8.12: Responsables de la aplicación del programa de prevención

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)



Por término medio, el número de personas formadas a través de los Programas de Prevención asciende a 46, aunque lo más frecuente es que se forme a una sola ó a 2 (11%, en ambos casos).

Cuando se pregunta por la duración del proceso formativo, casi la mitad de los entrevistados no ha sabido responder a esta cuestión o no han querido hacerlo (47%).

De los que sí lo han hecho, el 6% asegura que se aplica de forma continua.

Por término medio, el proceso formativo ha durado 51 horas, aunque lo más frecuente en que sea de 8 horas (12%).

En general los programas de prevención suelen contar con personal especializado.

> ***"Hubo un grupo de cuatro personas, más un psicólogo y una psicóloga, dedicados al programa".***
>
> **RG Representantes Sindicales, Varón.**

En la pregunta 46 del cuestionario se mostró a los entrevistados una serie de características o aspectos de los Programas de Prevención, de tal forma que seleccionaran aquellos que, a su juicio, estuvieran comprendidos en el Programa de Prevención que hubieran seguido.

El texto de cada una de ellas es el que se presenta a continuación.

a) El programa tiene autonomía e independencia
b) El programa está integrado en la política general de Salud
c) Implica no tomar medidas disciplinarias
d) Implica intervenir en el ambiente y los procesos productivos
e) Incluye la detección de los factores de riesgo asociados al consumo
f) Aporta información y formación de los trabajadores frente a las drogas
g) Proporciona servicios de atención a consumidores de drogas
h) Chequeo médico a los trabajadores con problemas
i) Análisis para la detección y prevención del uso de las drogas
j) Orienta a los trabajadores con problemas
k) Aporta ayudas y asesoramiento a la familia de los consumidores
l) Implica acciones integrales

Tres son las características mayoritariamente citadas que perfilan un Programa de Prevención: estar integrado en la Política de Salud (68% de citas), ofrecer información y formación a los trabajadores (56%) y poseer autonomía e independencia (53%). Los motivos más citados a continuación de los anteriores son: orienta y realiza chequeos médicos a los trabajadores que tengan problemas (49% y 48% de citas en cada aspecto), incluye la detección de factores de riesgo asociados al consumo (45%), implica intervenir en el ambiente y los procesos productivos (35%) e incluye un servicio de atención a los consumidores (28%). No se destacan tanto otros aspectos, tales como el hecho de que implica acciones integrales (24%) o no tomar medidas de carácter disciplinario (20%) y aportar ayudas y asesoramiento a la familia (18%).

Cuadro 8.9: Características del programa de prevención

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

CARACTERÍSTICAS	%
A. Tiene autonomía e independencia	53
B. Integrado en la política de Salud	68
C. Implica no tomar medidas disciplinarias	20
D. Implica intervenir en el ambiente y los procesos productivos	35
E. Incluye detección factores riesgo asociados al consumo	45
F. Información y formación a los trabajadores	56
G. Servicios de atención a consumidores	28
H. Chequeo médico a trabajadores con problemas	48
I. Análisis para la detección del uso de drogas	15
J. Orienta a los trabajadores con problema	49
K. Aporta ayudas y asesoramiento a la familia	18
L. Implica acciones integrales	24
NS/NC	2

En los cuadros que presentamos en las páginas siguientes se recogen las características a los Programas de Prevención, atendiendo a las variables analizadas. De su lectura, podemos efectuar los siguientes comentarios:

- Todas las empresas agrícolas admiten que los Programas suponen intervenir en el ambiente y en los productos. También la mayoría agrícola apunta a que orienta a los trabajadores con problemas (68%).
- La mayoría del sector industrial cita la información y formación a los trabajadores (56%) y el estar integrado en la política de salud (54%).
- Esta última característica es citada abrumadoramente en las constructoras (89%), así como en los servicios (72%). También en este sector se citan mayoritariamente la información y formación a los trabajadores (60%), el poseer autonomía e independencia (58%), la orientación a los trabajadores con problemas (54%) y el chequeo médico (53%).

Cuadro 8.10: Características del programa de prevención según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
1. Integrado política de salud	33	54	**89**	**72**	10	56	**76**	**82**
2. Información a trabajadores	33	**56**	11	60	**60**	**62**	49	64
3. Tiene autonomía	33	46	33	58	20	49	53	71
4. Orienta a trabajadores	68	44	11	54	30	41	49	64
5. Chequeo médico	-	49	11	53	50	31	52	61
6. Detección factores de riesgo	33	49	33	45	40	41	40	64
7. Intervenir en el ambiente	**100**	28	11	38	30	28	32	54
8. Servicios atención consumidores	-	21	-	35	-	21	31	43
9. Acciones integrales	33	26	11	24	10	15	23	43
10. No tomar medidas	-	18	-	23	-	18	21	25
11. Ayudas a familias	-	18	-	20	10	13	17	29
12. Análisis	-	13	-	17	-	15	13	21
13. NS/NC	-	3	-	5	10	5	4	-

Cuadro 8.11: Características del programa de prevención según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
1. Integrado política de salud	**53**	**73**	**70**	**64**	**71**	**74**	59	**65**	**74**
2. Información a trabajadores	37	62	63	29	48	58	**65**	54	60
3. Tiene autonomía	42	55	60	43	43	76	49	58	48
4. Orienta a trabajadores	47	46	63	21	43	68	41	50	48
5. Chequeo médico	37	49	56	21	46	63	39	48	48
6. Detección factores de riesgo	37	49	44	36	38	53	47	45	44
7. Intervenir en el ambiente	32	44	33	7	38	34	31	36	32
8. Servicios atención consumidores	21	31	37	7	21	42	28	28	30
9. Acciones integrales	26	18	30	21	21	34	20	24	23
10. No tomar medidas	26	26	18	7	13	21	28	20	20
11. Ayudas a familias	16	11	30	-	19	18	16	19	17
12. Análisis	5	15	21	7	13	16	16	18	6
13. NS/NC	**-**	**2**	**4**	**21**	**2**	**3**	**8**	**5**	**2**

Cuadro 8.12: Características del programa de prevención según estamento-sexo

(BASE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1. Integrado política de salud	**68**	**79**	64	**92**	61	56
2. Información a trabajadores	50	42	44	85	**67**	**61**
3. Tiene autonomía	52	21	**72**	85	55	39
4. Orienta a trabajadores	46	41	57	**92**	52	22
5. Chequeo médico	46	47	56	77	46	28
6. Detección factores de riesgo	39	37	48	62	52	39
7. Intervenir en el ambiente	43	26	28	46	33	28
8. Servicios atención consumidores	25	11	28	69	30	22
9. Acciones integrales	25	12	24	46	21	17
10. No tomar medidas	14	11	12	39	33	17
11. Ayudas a familias	2	-	-	-	9	6
12. Análisis	18	-	12	23	24	-
13. NS/NC	2	-	4	-	9	6

- La pequeña y mediana empresa mencionan mayoritariamente la información y formación a los trabajadores (60% y 62%, respectivamente). En esta última se apunta también la integración en la política de salud (56%). Autonomía e independencia es una característica mayoritariamente aludida en la gran empresa (76%) y en la que cuenta con más de 2.000 trabajadores (82%). Además, en esta última se nombra la autonomía e independencia (71%), así como la información y formación laboral, la orientación a los trabajadores con problemas y la detección de factores de riesgo asociados al consumo (64% de respuestas en cada característica).
- En todos los grupos de edades, la característica más citada es que el Programa se integra en la política de Salud.
- También entre las personas entrevistadas de Recursos Humanos y del Servicio de Prevención se cita mayoritariamente este aspecto (71% y 74%) al igual que el estamento sindicalista (59%) si bien

entre estos últimos se hace mayor hincapié en el aspecto relacionado con la información y formación a los trabajadores (65%).

- Prácticamente la totalidad de las mujeres entrevistadas que trabajan en los Servicios de Prevención apuntan que los programas están integrados en las políticas de salud (92%).

El perfil del programa de prevención es de carácter complejo y completo.

> ***"El modelo de programa que nosotros seguimos es teóricamente integral, en el sentido que contempla prevención, asistencia y reinserción".***
>
> **RG Servicio de Prevención, Mujer.**

En definitiva

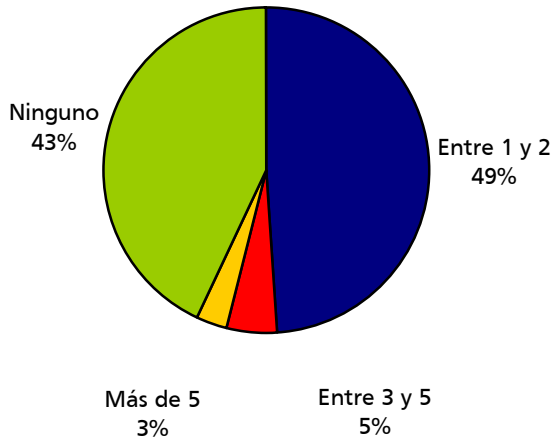
> **"En cualquier programa preventivo hay algo fundamental: prevenir primero, pero reinsertar después".**
>
> **RG Servicio de Prevención, Varón.**

8.4 Otras respuestas de la empresa ante el problema de la droga: medidas adoptadas

En la pregunta 51 del cuestionario, cuando se solicita de los entrevistados que citen el número de programas o acciones que en los últimos 12 meses se han llevado a cabo en relación con el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, casi la mitad reconoce que se han llevado a cabo entre 1 y 2 (49%). Pocos reconocen que se han desarrollado entre 3 y 5 (5%) o más de 5 programas o acciones (3%). Es muy elevada la proporción de entrevistados que reconoce que no se ha ejecutado ninguno (43%).

Gráfico 8.13: Programas o acciones realizados por la empresa en los últimos doce meses en relación al consumo de alcohol, tabaco y otras drogas

(BASE: TOTAL)



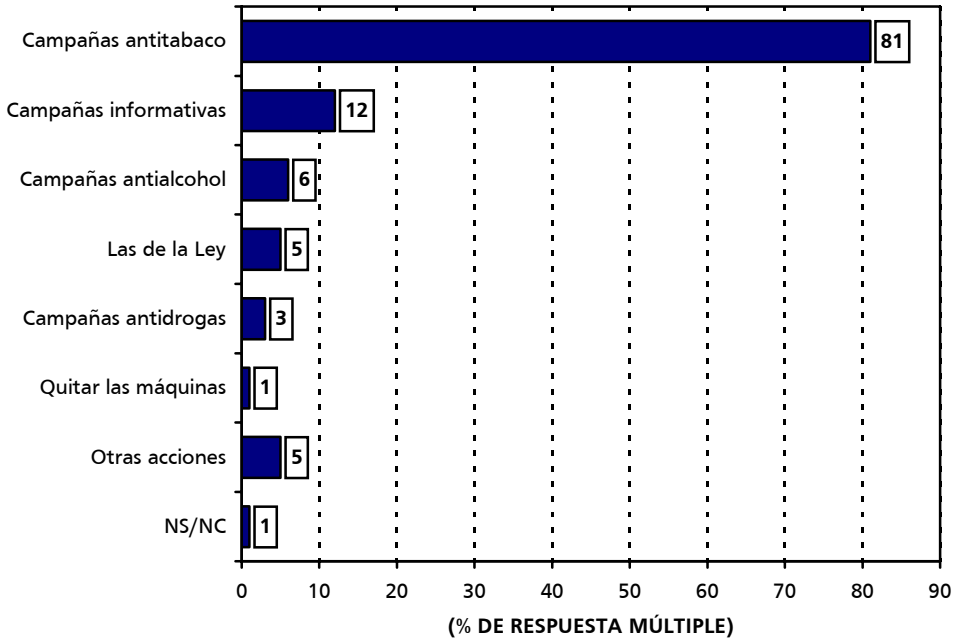
Hay que matizar que el grado de inhibición (es decir que no se haya materializado ningún programa o acción) varía, según el sector de actividad, entre el 40% en las empresas de servicios y el 73%, correspondiente a la agricultura.

En cuanto al tamaño de las empresas, varía entre el 19%, arrojado por las empresas más grandes y el 55%, de las pequeñas.

A los entrevistados que reconocen que se han realizado algún tipo de actuación se les requería en la pregunta 51 B que nombraran las más significativas: la mayoría cita la campaña contra el tabaco (81%). A continuación, pero a gran distancia de la anterior se citan campañas informativas (12%), campañas contra el alcohol (6%) y las de la Ley, de forma genérica (5%). Son irrelevantes los que hacen referencia a las campañas antidrogas (3%).

Gráfico 8.14: Programas o acciones más significativos en relación al consumo de tabaco, alcohol y otras drogas

(BASE: PROGRAMAS DE DROGAS)



Como es lógico, las campañas antitabaco se encuentran mayoritariamente extendidas en todas las variables analizadas, siguiéndolas las campañas de carácter informativo.

Normalmente se tiende a que el protocolo de los programas a aplicar se acuerde entre todas las partes implicadas.

> ***"... una intervención hecha en unas determinadas condiciones, que sea un programa consensuado entre todos los elementos de la empresa, mejorará la salud, mejora las relaciones laborales...***
>
> **RG Servicio de Prevención, Mujer.**

También otras empresas optan por métodos más novedosos.

"El servicio de mediación consistiría en que a todos los mandos intermedios se les diera un cursillo de mediación".

RG Recursos Humanos, Varón.

Con objeto de conocer si en las empresas seleccionadas existen normas específicas respecto al consumo de tabaco, alcohol y drogas y sanciones a tal efecto, se incluyeron las preguntas 52 A y 52 B, relativas a tales aspectos. Aproximadamente siete de cada diez entrevistados afirman que en su empresa existen normas específicas respecto al consumo de tabaco, alcohol y drogas, y los tres restantes aseguran todo lo contrario.

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas si existen sanciones en las empresas por incumplimiento de las normas específicas, alrededor de seis de cada diez aseguran que no, frente a las cuatro restantes, que manifiestan su existencia.

También se detecta indolencia, a la vez que intransigencia, respecto a los consumos de cualquiera de las sustancias estudiadas.

"... las empresas en general son permisivas al consumo y sancionadoras al abuso".

RG Representantes Sindicales, Varón.

Puede afirmarse que abrumadoramente se está de acuerdo con la existencia de normas específicas (91%) y la aplicación de sanciones, en su caso (89%).

Gráfico 8.15: ¿Está de acuerdo con las normas específicas?

(BASE: EXISTEN NORMAS)

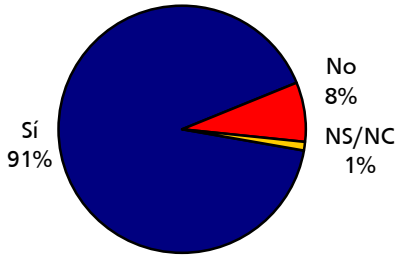
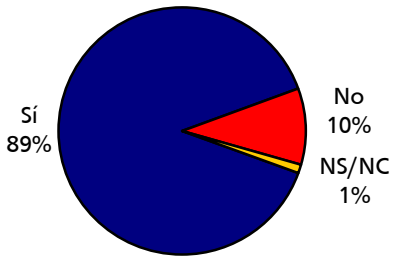


Gráfico 8.16: ¿Está de acuerdo con las sanciones?

(BASE: EXISTEN SANCIONES)



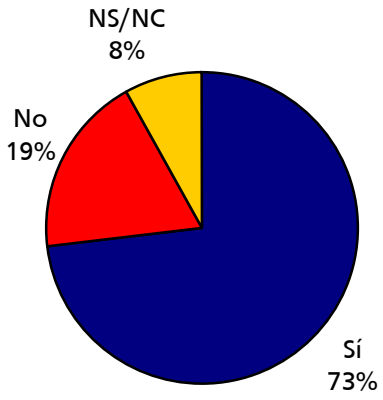
El grado de acuerdo para ambos aspectos se muestra mayoritariamente extendido en todas las variables analizadas.

La mayoría de las personas entrevistadas se muestra de acuerdo en considerar justo y adecuado el artículo 54.2.f. del Estatuto de los trabajadores (73%).*

* Artículo 54. Despido disciplinario. Apartado 2.f. Se considera incumplimiento contractual la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Gráfico 8.17: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f.?

(BASE: TOTAL)



En los cuadros siguientes se presenta la distribución de las respuestas emitidas sobre esta cuestión, atendiendo a las variables analizadas.

Cuadro 8.13: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f? Según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Sí	**87**	**76**	**85**	**69**	**75**	**79**	**68**	**66**
No	13	17	8	21	17	14	23	24
NS/NC	-	7	7	10	8	7	9	10
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 8.14: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Sí	**87**	**74**	**65**	**65**	**79**	**75**	**65**	**71**	**77**
No	8	17	25	27	14	17	24	20	16
NS/NC	5	9	10	8	7	8	11	9	7
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 8.15: En su opinión ¿Considera justo y adecuado el artículo 54.2.f? Según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Sí	**79**	**80**	**71**	**81**	**63**	**71**
No	13	16	22	8	26	19
NS/NC	8	4	7	11	11	10
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

De su lectura, se pueden efectuar los siguientes comentarios:

- Respecto al sector de actividad, el grado de acuerdo sobre el artículo 54.2.f. varía entre el 69% emitido por las personas entrevistadas del sector servicios y el 87%, correspondiente a la agricultura.
- El 66% de las empresas más grandes lo corroboran, frente al 79% de las medianas.
- Cuanto menor es la edad de los entrevistados, mayor es el grado de acuerdo: el 65% con 45 y más años, el 74% de entre 35 a 44 años y el 87% con 34 o menos años.
- En relación al estamento, el nivel de acuerdo es también mayoritario, variando en 14 puntos porcentuales entre el menor grado, correspondiente al estamento sindicalista (65%) y el mayor, Recursos Humanos (79%).

- Las mujeres se muestran más de acuerdo que los varones sobre este aspecto (77% y 71%, respectivamente).
- También el colectivo femenino del Servicio de Prevención se muestra más entusiasta que sus compañeros de profesión sobre el citado artículo (81% y 71%, respectivamente), tendencia que se repite en el caso de las mujeres del Comité de Seguridad y Salud (71%) en relación a sus colegas (63%).

Aproximadamente, seis de cada diez personas entrevistadas apuntan que se aplica o aplicaría el citado artículo en caso de necesidad, otras dos consideran que no, y las dos restantes no se han posicionado al respecto.

A pesar de esta aseveración, no parece que, en algunas empresas, se aplique de una manera tajante el citado artículo.

"Incluso en los reconocimientos médicos que se realizan de forma habitual cada equis tiempo, puede salir el tema de drogas, no solamente es que no bebas en las horas anteriores, a lo mejor te sale... como hachís, pero desde luego nunca se han tomado como motivo de despido".

RG Recursos Humanos, Varón.

En los cuadros adjuntos se incluyen las respuestas emitidas sobre este aspecto, diferenciadas en relación a las variables estudiadas.

Cuadro 8.16: ¿Aplican el citado artículo en caso necesario? Según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Sí	**70**	**62**	**63**	**59**	**62**	**68**	**54**	**60**
No	23	24	11	24	23	16	27	23
NS/NC	7	14	26	17	15	16	19	17
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 8.17: ¿Aplican el citado artículo en caso necesario? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Sí	**75**	**60**	**57**	**56**	**67**	**63**	**53**	**60**	**63**
No	10	22	24	34	22	23	23	22	23
NS/NC	15	18	19	10	11	14	24	18	14
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 8.18: ¿Aplican el citado artículo en caso necesario? Según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Sí	**68**	**65**	**62**	**64**	**51**	**59**
No	20	25	25	19	23	23
NS/NC	12	10	13	17	26	18
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

De su análisis, se pueden realizar los siguientes comentarios:

- Respecto al sector de actividad, el grado de aplicación del artículo 54.2.f. varía entre el 59% emitido por los entrevistados de los servicios y el 70% correspondiente a los "agrícolas".
- Entre el 54% y el 68% oscila el grado de acuerdo en relación al tamaño de las empresas, correspondiendo la primera proporción a las grandes empresas (de 200 a 1.999 empleados) y la segunda, a las medianas (entre 50 y 199 trabajadores).
- Cuanto menos edad se tiene, mayor es la proporción de los que consideran que se aplica el citado artículo: 56% (55 o más años), 57% (de 45 a 54 años), 60% (entre 35 y 44 años) y 75% (menos de 35 años).
- El grado de acuerdo al respecto es elevado entre los entrevistados de Recursos Humanos (67%) y bastante menos entre los sindicalistas (53%).

- No se aprecian diferencias significativas por razón de género. Únicamente se puede resaltar el caso del Comité de Seguridad y Salud: 59% entre mujeres y 51% entre varones.

A la hora de indagar sobre la posibilidad de que la empresa optara por medidas alternativas a la aplicación del artículo 54.2.f., dirigidas a la rehabilitación del alcoholismo u otras drogodependencias, el asentimiento se encuentra mayoritariamente extendido: así el 70% opta por esta solución, frente al 15% que no la prefiere. El 15% restante se ha abstenido ante esta cuestión.

En los cuadros que vienen a continuación, se ofrece la distribución de las respuestas emitidas a esta cuestión, según las variables analizadas.

Cuadro 8.19: ¿Cree vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia? Según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Sí	**57**	**71**	**63**	**71**	**65**	**69**	**74**	**72**
No	33	17	8	14	17	16	14	13
NS/NC	10	12	29	15	18	15	12	15
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 8.20: ¿Cree vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Sí	**61**	**72**	**71**	**75**	**71**	**78**	**65**	**72**	**66**
No	22	15	13	12	17	12	16	14	17
NS/NC	17	13	16	13	12	10	19	14	17
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 8.21: ¿Cree vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia? Según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Sí	**73**	**68**	**80**	**73**	**68**	**59**
No	15	19	11	15	15	17
NS/NC	12	13	9	12	17	24
TOTAL	100	100	100	100	100	100

De su lectura, pueden efectuarse los siguientes comentarios:

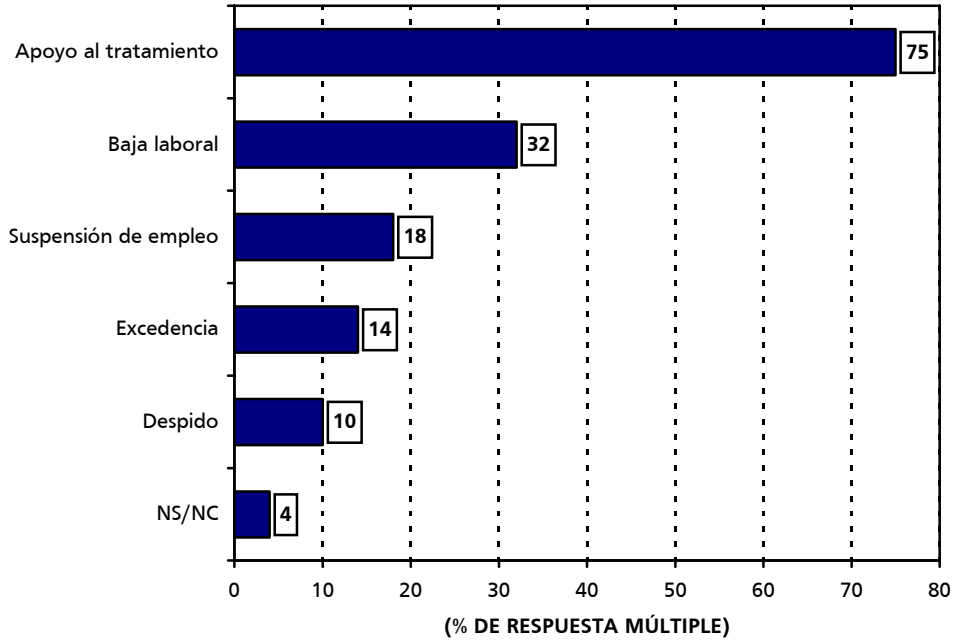
- En relación al sector de actividad, se está bastante más dispuesto a aplicar medidas alternativas en la industria y los servicios (71% de citas en ambos casos) que en la agricultura (57%).
- Respecto al tamaño de la empresa, la proporción varía entre el 65% arrojado por la pequeña y el 74%, en la grande.
- Los más veteranos (55 ó más años) se muestran más entusiastas que los más jóvenes (75% y 61%, respectivamente).
- En cuanto al género, la proporción de varones es mayor que las de las mujeres (72% y 66%, respectivamente). Esta relación es también

mayoritaria entre el colectivo masculino de sindicatos y sus compañeras (68% y 59%, respectivamente).

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas por las medidas más adecuadas a aplicar, en el supuesto de que no existiera el artículo 54.2.f., la gran mayoría opta por un apoyo al **tratamiento de deshabituación** (75%). También se cita, si bien a gran distancia de la anterior, una **baja laboral por enfermedad** (32%) y algo menos la **suspensión de empleo y sueldo** (18%), la **excedencia** (14%) y la **posibilidad del despido con indemnización** (10%). Son pocos los que no se han definido ante esta cuestión (4%).

Gráfico 8.18: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f

(BASE: TOTAL)



En algunos casos se financian algunos tratamientos durante largos periodos, con objeto de rehabilitar al trabajador y evitar la sanción contemplada en el artículo 54.2.f.

"... podían tener un año, o año y medio subvencionando los diferentes tratamientos".

RG Representantes Sindicales, Varón.

Las respuestas emitidas en torno a las medidas adecuadas al respecto se presentan en los cuadros siguientes, desde la perspectiva de las variables analizadas.

Cuadro 8.22: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f. según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Apoyo al tratamiento	**60**	**77**	**71**	**76**	**68**	**74**	**81**	**78**
Baja laboral	30	32	18	35	27	27	39	36
Suspensión de empleo	27	17	16	17	20	17	17	19
Excedencia	13	18	7	14	10	13	18	17
Despido	7	12	8	10	8	11	10	9
NS/NC	-	3	7	4	5	3	4	5

Cuadro 8.23: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f. según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Apoyo al tratamiento	**68**	**75**	**79**	**78**	**70**	**83**	**77**	**74**	**78**
Baja laboral	24	27	41	30	32	30	34	30	36
Suspensión de empleo	29	20	13	8	22	25	10	17	19
Excedencia	17	18	11	7	18	12	11	13	17
Despido	12	8	9	15	12	9	8	10	9
NS/NC	4	4	4	4	3	3	6	5	3

Cuadro 8.24: Medidas consideradas adecuadas si no existiera el artículo 54.2.f. según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Apoyo al tratamiento	**67**	**76**	**80**	**88**	**77**	**76**
Baja laboral	33	28	24	44	30	42
Suspensión de empleo	20	26	23	29	12	7
Excedencia	17	21	12	13	11	13
Despido	13	10	8	13	9	8
NS/NC	4	2	3	2	6	5

De su lectura, se puede matizar lo siguiente:

- Desde el enfoque del sector de actividad, el apoyo al tratamiento de deshabituación se encuentra mayoritariamente extendido, con mucha mayor intensidad en la industria (77% de citas) y bastante menos en la agricultura (60%).
- Según el tamaño de la empresa, en la grande se observa el mayor grado de asentimiento respecto a apoyar el tratamiento de deshabituación (81%), aunque también se insiste significativamente en proporcionar una baja laboral por enfermedad (39%), aspecto que es también muy citado por las personas entrevistadas de 45 a 54 años de edad (41%), por las mujeres sindicalistas (42%) y por el colectivo femenino del Servicio de Prevención (44%). Además, en este último grupo es donde el entusiasmo por el apoyo al tratamiento de deshabituación alcanza su más alta cota (88%).

Mayoritariamente se admite que estas medidas serían con obligada readmisión tras rehabilitarse (68% de citas), si bien no se financiaría el tratamiento adecuado (51%) ni se concederían préstamos (59%).

Con objeto de cuantificar la evolución en el tiempo del impacto ocasionado por el alcohol y otras drogas en el mundo laboral, se preguntó a los entrevistados que cuántos casos de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas se produjeron aproximadamente en los años 2003, 2004 y 2005. Los resultados obtenidos se presentan en el cuadro siguiente.

Hay que matizar que 618 entrevistados han contestado que en la empresa donde prestan sus servicios no ha habido ningún caso de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas en dicho periodo, lo que supone, en términos relativos, que sobre el total de personas entrevistadas (803), el 77% de ellas apunta la inexistencia de dichos problemas en su empresa.

Por otra parte, al hacer la misma pregunta a 2 personas (Responsables de Recursos Humanos y del Comité de Seguridad y Salud) ó 3 personas (Responsables de Recursos Humanos, del Comité de Seguridad y Salud y del Servicio de Prevención) por empresa, según los casos, los resultados presentados en el cuadro hay que leerlos con cierto relativismo.

Cuadro 8.25: Casos de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas que se produjeron en los años 2003, 2004 y 2005

(BASE: TOTAL)

AÑO	ALCOHOL						DROGAS						TOTAL					
	TOTAL		VARONES		MUJERES		TOTAL		VARONES		MUJERES		TOTAL		VARONES		MUJERES	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
2003	339	35	318	35	21	35	53	29	54	31	9	**47**	392	34	371	35	30	**38**
2004	246	26	231	26	15	25	44	25	37	22	7	37	290	26	268	25	22	28
2005	371	**39**	347	**39**	24	**40**	83	**46**	80	**47**	3	16	454	**40**	427	**40**	27	34
TOTAL	956	100	896	100	60	100	180	100	171	100	19	100	1.136	100	1.066	100	79	100

Durante el periodo 2003-2005 se han cuantificado 1.136 casos de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas, afectando casi en su totalidad a los varones (94%), vía alcohol (79%).

Si bien entre 2003 y 2004 se redujeron los problemas en el 8%, entre la última fecha citada y 2005 hubo un repunte de casos, con un incremento del 14%.

En el caso del alcohol, entre 2003 y 2004 su impacto se redujo en nueve puntos porcentuales, con un cambio de tendencia entre 2004 y 2005 (subida del 13%).

De cualquier forma, cuando se detectan casos de alcoholismo con un cierto grado de incidencia, se intenta solucionar el problema.

"Si en una empresa, por ejemplo, hay un 3% de alcoholismo, hay que detectarlo e intentar ayudar a los afectados".

RG Recursos Humanos, Varón.

Respecto a otras drogas, se detecta un incremento para todo el periodo analizado, decelerando entre 2003 y 2004 (4%) y acelerado entre este último año y el 2005 (21%).

Pero ¿en qué situación se encuentran las personas que tuvieron problemas con el alcohol y otras drogas en el periodo 2003-2005?

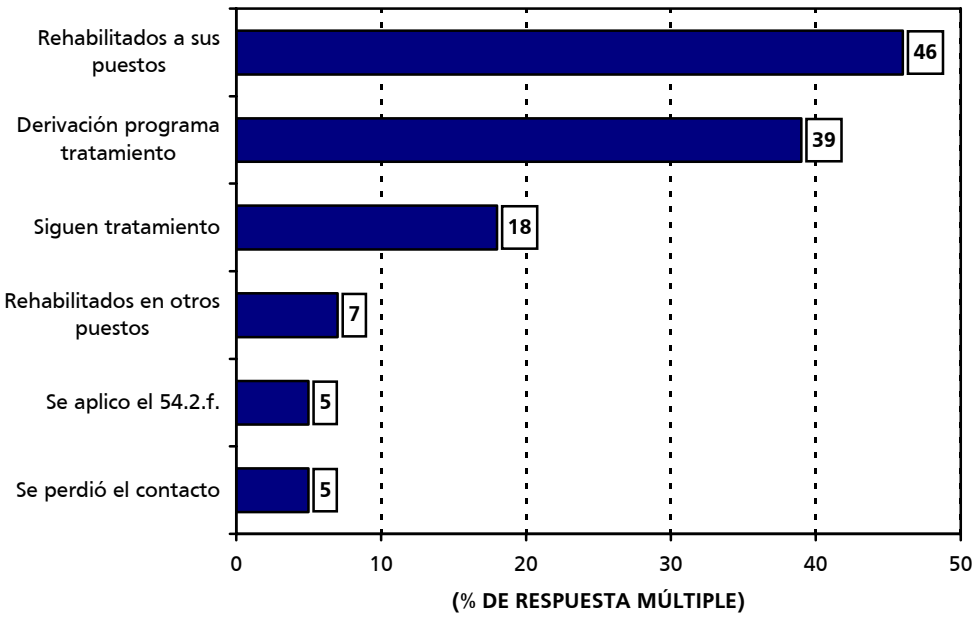
Para ello, se presentó a las personas entrevistadas que habían citado casos en ese periodo una serie de situaciones en que podrían encontrarse los afectados, serie recogida en la pregunta 59 del cuestionario. El enunciado de las situaciones es el siguiente:

- Se aplicó el artículo 54.2.f.
- Derivación a programa de tratamiento.
- Siguen tratamiento.
- Están rehabilitados y reincorporados a su puesto.
- Están rehabilitados e incorporados en otro puesto de la empresa.
- Recibieron el alta y se perdió el contacto.

Como puede comprobarse en el gráfico que viene a continuación casi la mitad de los afectados por algún tipo de problema relacionado con el alcohol y otras drogas se encuentran rehabilitados y ocupan el mismo puesto de trabajo (46%). Un grupo significativo se ha derivado a un programa de tratamiento (39%). Un 18% sigue en tratamiento. Son pocos los que se han rehabilitado y se encuentran incorporados en otro puesto de la empresa (7%), se les aplicó el artículo 54.2.f. o recibieron el alta y se perdió el contacto (5% de citas en cada circunstancia).

Gráfico 8.19: ¿En cuántos de esos casos...?

(BASE: HAY PROBLEMAS DE ALCOHOL Y/O DROGAS)



De cualquier manera, preocupa en gran medida el impacto de las drogas ilegales en el mundo laboral, intentando atajar esta cuestión.

"Del resto de drogas (cocaína, heroína) sí que hemos tenido casos concretos con una incidencia que nos ha llevado a intervenir".

RG Representantes Sindicales, Varón.

En el cuadro siguiente se presenta la distribución, en valores absolutos y en porcentajes, de los trabajadores a los que se les ha aplicado el artículo 54.2.f. por problemas relacionados con el alcohol y otras drogas, según el año en que se aplicó dicho artículo y la causa por la que le fue aplicada.

Cuadro 8.26: Distribución de los trabajadores a los que se les aplicó el artículo 54.2.f., según año y sexo

(BASE: SE APLICÓ EL ARTÍCULO 54.2.f.)

AÑO	ALCOHOL						DROGAS						TOTAL					
	TOTAL		VARONES		MUJERES		TOTAL		VARONES		MUJERES		TOTAL		VARONES		MUJERES	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
2003	15	34	12	32	3	**44**	7	**42**	4	28	3	**100**	22	36	16	31	6	**60**
2004	3	7	1	3	2	28	5	29	5	**36**	-	-	8	13	6	12	2	20
2005	26	**59**	24	**65**	2	28	5	29	5	**36**	-	-	31	**51**	29	**57**	2	20
TOTAL	44	100	27	100	7	100	17	100	14	100	3	100	61	100	51	100	10	100

Durante el periodo 2003-2005 se han cuantificado 61 casos de trabajadores a los que se les aplicó el artículo 54.2.f. por problemas relacionados con el alcohol y otras drogas, afectando con muchísima mayor intensidad a los varones (84%), que a las mujeres (16%).

Si bien entre 2003 y 2004 se redujeron el número de despidos en un 23%, entre esta última fecha y 2005, se triplicaron, aumentando un 38%.

Diferenciando por género, observamos que entre 2003 y 2004, el despido disminuye en 19 puntos porcentuales para los varones y en 4 para las mujeres. Sin embargo, entre 2004 y 2005, aumenta la aplicación del artículo 54.2.f. en un 38% para los varones, mientras que se estabiliza entre las mujeres.

En el caso del alcohol, entre 2003 y 2004 se reduce el número de despidos en un 27% de casos, aumentando un 52% entre 2004 y 2005.

Respecto a las drogas, se detecta un decrecimiento de trece puntos porcentuales entre 2003 y 2004, para mantenerse estable entre esta última fecha y 2005.

El total de casos de mujeres a las que se le aplicó el citado artículo por problemas con el consumo de drogas tiene lugar en el año 2003.

En la pregunta 62 del cuestionario se le presentaba a los entrevistados una serie de circunstancias, para que eligieran, por orden de importancia, las dos que más hubieran podido influir en la detección de los casos de trabajadores/as con problemas de alcohol y/o de drogas.

Las circunstancias que se les presentaban eran:

a) Absentismo.
b) Accidentes.
c) Bajo rendimiento laboral.
d) Demandas médicas.
e) Detección en reconocimientos.
f) Conflictividad.
g) Por su aspecto físico.
h) Por sus compañeros.

Los comentarios que se presentan a continuación van referidos al porcentaje total de citas de cada una de las circunstancias presentadas, independientemente de que hayan sido citadas en primer o segundo lugar.

Los entrevistados que han reconocido que en su empresa hay problemas de alcohol y/o de drogas aseguran, principalmente, que la detección de los casos se debió al **absentismo del trabajador**, a su **bajo rendimiento laboral** (40% de citas en ambos casos) y a la **conflictividad** (36%).

En menor medida, afirman que fueron los **accidentes** provocados por el trabajador (19%) o que lo detectaron en algún **reconocimiento médico** (15%).

"Se hacen reconocimientos en que se analizan todo tipo de drogas".

RG Representantes Sindicales, Varón

En el extremo opuesto, es decir, las circunstancias que menos han pesado en la detección de los casos, son que la información procedía de sus **propios compañeros** (3%), **demandas médicas** (8%) o el **aspecto físico** de las personas implicadas (9%).

"... el abuso de alcohol en la empresa preocupa cuando molesta, cuando hay un tío que ha venido castaña".

RG Recursos Humanos, Mujer.

Cuadro 8.27: Circunstancias por las que se detectaron los casos

(BASE: HAY PROBLEMAS DE ALCOHOL Y/O DROGAS)

	TOTAL	ORDEN DE IMPORTANCIA	
		1º	2º
Conflictividad	36	24	12
Bajo rendimiento laboral	**40**	22	18
Accidentes	19	16	3
Absentismo	**40**	14	26
Aspecto físico	9	7	2
Reconocimientos	15	9	6
Demandas médicas	8	5	3
Por sus compañeros	3	1	2

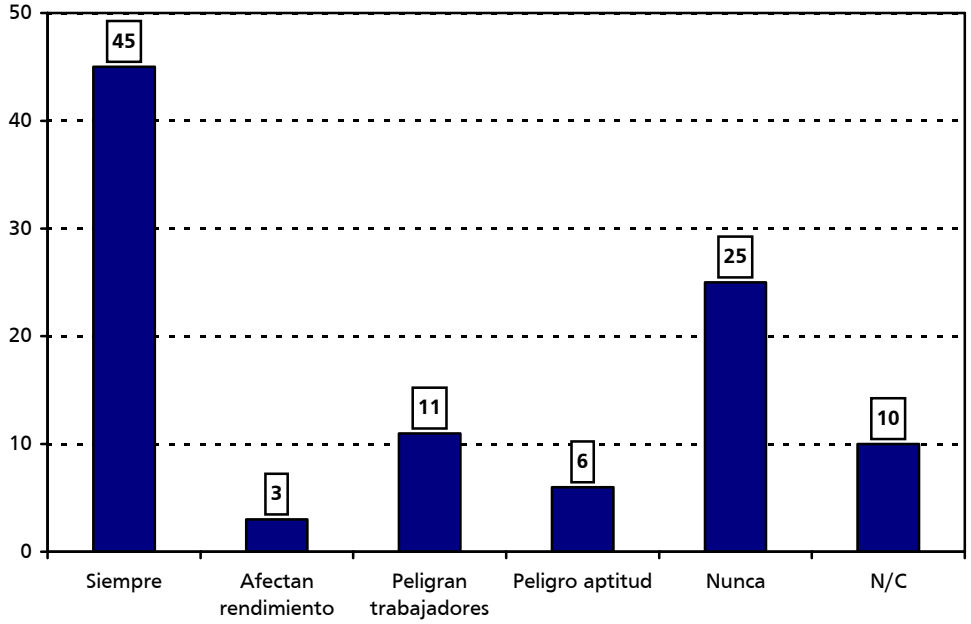
- En relación al sector de actividad, cabe comentar que los entrevistados del sector agrícola atribuyen principalmente la detección de los casos al aspecto físico del trabajador (42%), el industrial al bajo rendimiento laboral (54%), el sector de la construcción a la conflictividad (60%) y el de los servicios al absentismo (47%).
- Para las empresas de menor tamaño, absentismo y bajo rendimiento laboral son los dos factores más influyentes en la detección de los casos (39% de citas en cada caso), motivos señalados, en el caso del absentismo, por el 43% de los entrevistados que trabajan en empresas medias y en el del bajo rendimiento laboral, por el 47% de los que desarrollan sus tareas laborales en empresas grandes, mientras que la conflictividad es la causa más señalada por los que trabajan en empresas de más de 2.000 empleados (43%).
- Entre los de menor edad, el bajo rendimiento laboral de sus compañeros es lo que más les ayudó a detectar los casos problemáticos (31%), al igual que a los que tienen entre 45 y 54 años (40%). Los de 35 a 44 años lo descubrieron por el absentismo (49%), mientras que en el grupo de más edad se debió a la conflictividad de estos trabajadores y a su bajo rendimiento laboral (50% de citas en ambos aspectos).
- El estamento directivo de la empresa señala principalmente el bajo rendimiento laboral (45%) y el absentismo (44%); el preventivo, la conflictividad (43%) y el sindicalista, el bajo rendimiento laboral (44%).
- Los varones consideran que fue el absentismo la circunstancia que más les ayudó a detectar los casos (43%), mientras que las mujeres

señalan con idéntico porcentaje el bajo rendimiento laboral y la conflictividad (45%).

Casi la mitad de los entrevistados que aseguran haber detectado casos de problemas de alcohol y/o de drogas en los años 2003, 2004 y 2005 afirman que los datos sobre alcoholismo son puestos siempre en conocimiento de la Dirección de la empresa (45%), frente al 23% que opina justo lo contrario, es decir, que nunca son puestos a disposición de la Dirección.

Gráfico 8.20: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección...

(BASE: HAY PROBLEMAS DE ALCOHOL Y/O DROGAS)



En menor proporción, confirman que sólo se les informa cuando suponen un peligro para los trabajadores (11%), cuando suponen un peligro en términos de aptitud (6%) o cuando afectan al rendimiento (3%). El 10% restante no se ha posicionado ante esta cuestión.

Cuadro 8.28: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección..., según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Siempre	**58**	26	**70**	**47**	**79**	**53**	**45**	**60**
Cuando afectan al rendimiento	-	2	-	5	7	6	7	-
Cuando peligran trabajadores	-	14	20	9	-	-	12	-
Peligro en términos aptitud	8	5	-	7	-	-	7	-
Nunca	25	**44**	10	20	14	29	24	27
N/C	8	9	-	12	-	12	5	40

En relación a las variables analizadas, podemos señalar que el 70% de los entrevistados del sector de la construcción asegura que los datos sobre alcoholismo son puestos a disposición de la dirección siempre, proporción que disminuye hasta el 58% en el sector agrícola, 47% en el sector servicios y hasta el 26%, en el industrial.

También lo corrobora el 61% de los que trabajan en las empresas más pequeñas, frente al 34% de los que trabajan en empresas que tienen entre 200 y 1.999 empleados.

Cuadro 8.29: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección..., según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Siempre	**49**	**47**	**44**	29	**54**	**39**	**39**	**46**	**45**
Cuando afectan al rendimiento	3	5	3	-	6	2	-	4	2
Cuando peligran trabajadores	11	12	8	14	6	18	11	8	18
Peligro en términos aptitud	9	6	5	-	4	8	7	5	8
Nunca	23	21	25	**57**	23	31	23	26	22
N/C	6	9	14	-	8	2	20	11	6

De la lectura del cuadro anterior cabe comentar que en todas las variables se reconoce con mayor intensidad que los datos sobre alcoholismo son puestos siempre a disposición de la dirección de la empresa, con excepción del colectivo de mayor edad, que afirma mayoritariamente que nunca se ponen a disposición de la dirección (57%).

Cuadro 8.30: Los datos sobre alcoholismo son puestos en conocimiento de la dirección..., según sexo-estamento

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Siempre	**52**	**60**	**48**	22	**35**	**54**
Cuando afectan al rendimiento	7	5	3	-	-	-
Cuando peligran trabajadores	5	10	10	**33**	12	8
Peligro en términos aptitud	5	-	3	17	7	8
Nunca	22	25	36	22	26	15
N/C	10	-	-	6	21	15

Las mujeres del Servicio de Prevención consideran que los datos sobre alcoholismo sólo se ponen a disposición de la dirección de la empresa cuando suponen un peligro para los trabajadores.

Pero ¿cuál es la actitud de la empresa cuando se producen problemas repetidos de absentismo o aparece un bajo rendimiento? Para contestar a esta cuestión, se incluyó la pregunta 63. Cuando en una empresa se producen problemas repetidos de absentismo o aparece un bajo rendimiento, la mayoría de las personas entrevistadas asegura que se procuran averiguar las causas (61%).

En mucha menor medida, consideran que se realiza una amonestación (16%), se consulta al Comité de empresa (11%) o que se aplica la normativa (7%).

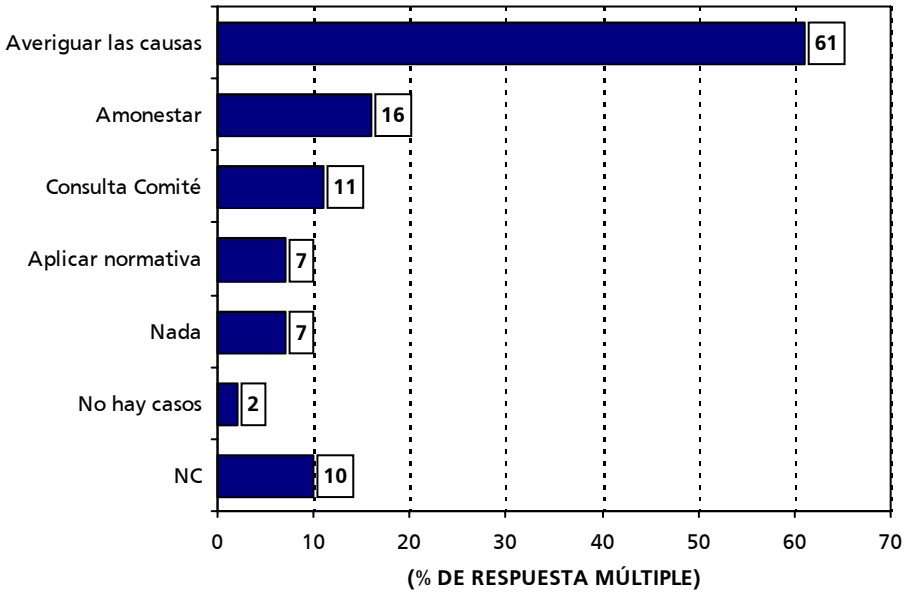
También se aplican otro tipo de medidas.

"Los expedientes que se abren nunca son por consumo de drogas o de alcohol, sino expedientes disciplinarios, por falta de puntualidad, por absentismo..."

RG Representantes Sindicales, Mujer.

Gráfico 8.21: Acciones emprendidas ante problemas repetidos de absentismo o aparición de un bajo rendimiento

(BASE: TOTAL)

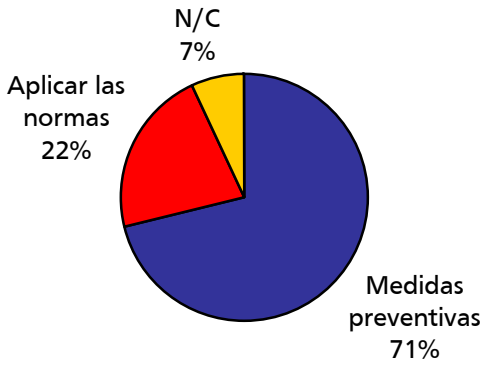


Se procura averiguar las causas es la respuesta mayoritaria en todas las variables analizadas, a excepción del estamento sindicalista (49%) y los varones del mismo estamento (47%).

Siete de cada diez entrevistados consideran que, si a nivel general en la empresa hay problemas de alcohol, tabaco o drogas, resulta conveniente poner en marcha algún tipo de medida preventiva (pregunta 64 del cuestionario). Otros dos opinan justo lo contrario, es decir que la empresa no debe involucrarse, limitándose a aplicar las normas. El restante no se ha posicionado ante esta cuestión.

Gráfico 8.22: Acciones emprendidas cuando a nivel general hay problemas de alcohol, tabaco o drogas

(BASE: TOTAL)

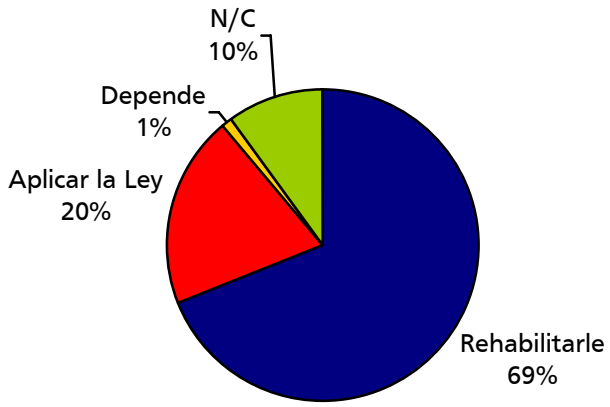


Están más a favor de poner en marcha algún tipo de medida preventiva los entrevistados del sector de la construcción (743%) que los del agrícola (53%), entre los que desarrollan sus tareas profesionales en las empresas más grandes (77%), que los que lo hacen en las más pequeñas (62%) y las mujeres (75%), que los varones (69%).

Ante el caso concreto de un trabajador con problemas de alcohol, tabaco o drogas, el 69% de los entrevistados prefiere encontrar la forma de rehabilitarle, frente a un 20%, que considera más lógico aplicar la Ley sin más.

Gráfico 8.23: ¿Qué debe hacerse si un trabajador tiene problemas de alcohol, tabaco o drogas?

(BASE: TOTAL)



Los más dispuestos a aplicar sin más la Ley son los del sector de la agricultura (30%), los que trabajan en empresas de menos de 50 empleados (27%) y los que tienen entre 16 y 34 años (25%).

En las preguntas 66 y 66 B se requería de los entrevistados que se posicionaran ante el supuesto de que la empresa tuviera conocimiento de trabajadores que consumieran habitualmente drogas o estuvieran frecuentemente en estado de embriaguez, en horario no laboral y sin que ello afectara para nada a la marcha de la producción ni a las relaciones con el resto de la plantilla, ¿cuál sería la respuesta más adecuada? no habría que hacer nada porque no les compete (46% de citas en el caso del alcohol, y 44%, en el de las drogas).

> ***"... la actitud general de las empresa [...] es la negación o la minimización del problema. El problema no existe, es un problema individual, no es mío..."***.
>
> **RG Representantes Sindicales, Varón**

También se detectan discrepancias respecto a si se considera el alcohol u otro tipo de drogas como un problema de índole laboral o si, por el contrario, no se califican como tal.

"El consumo de droga y alcohol es un problema de riesgos laborales".

RG Recursos Humanos, Mujer.

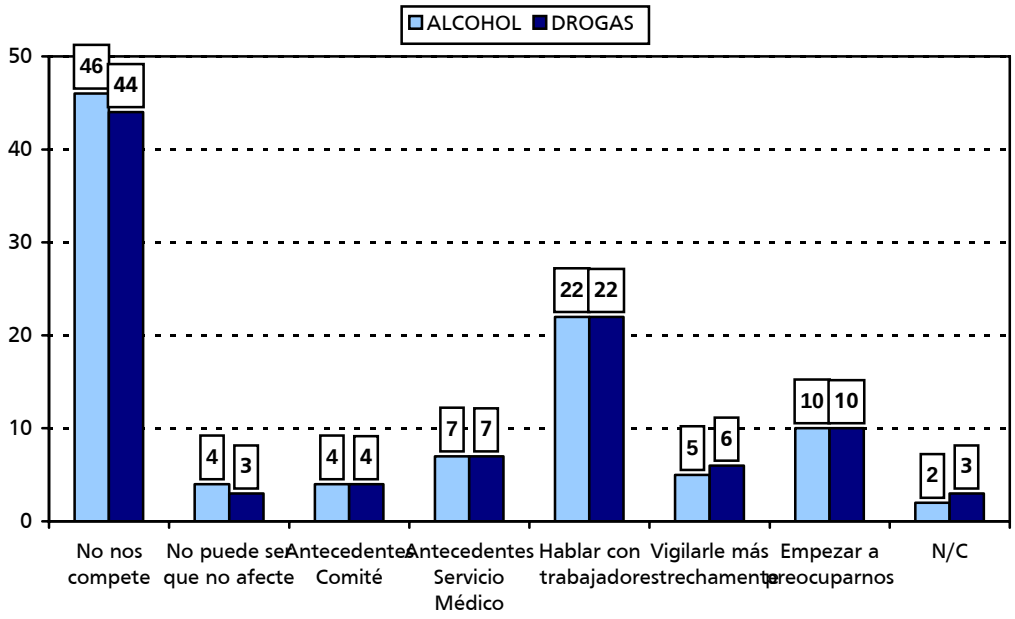
"El consumo de alcohol y drogas no es un riesgo laboral, no es un problema laboral".

RG Recursos Humanos, Varón.

No alcanzan el 5% de menciones los que consideran que habría que poner en antecedentes al Comité (4% de citas en ambas sustancias) o que no puede ser que no les afecte (4% y 3%, respectivamente).

Gráfico 8.24: ¿Qué sería lo más adecuado hacer?

(BASE: TOTAL)



No se detectan diferencias significativas en función de las variables analizadas.

Cuando se indaga de los entrevistados si la empresa en que trabajan ha contratado o contrataría a una persona sabiendo de antemano que ha sido drogodependiente o alcohólica, la mayoría responde que sí (60% y 61%, respectivamente).

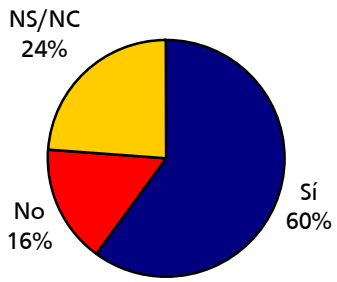
El 16% responde que no se contrataría a una persona que hubiera sido drogodependiente, y el 14% asegura que no, en el supuesto de que hubiera sido alcohólico.

El grado de indefinición ante esta cuestión es alto: alrededor de la cuarta parte de los entrevistados no ha contestado al respecto.

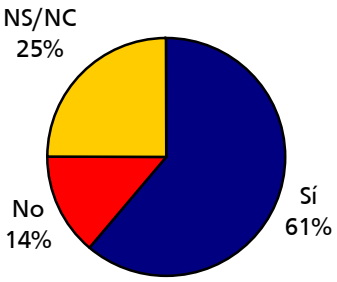
Gráfico 8.25: ¿Contratarían a una persona sabiendo que ha sido drogodependiente o alcohólica?

(BASE: TOTAL)

DROGODEPENDIENTE



ALCOHÓLICA



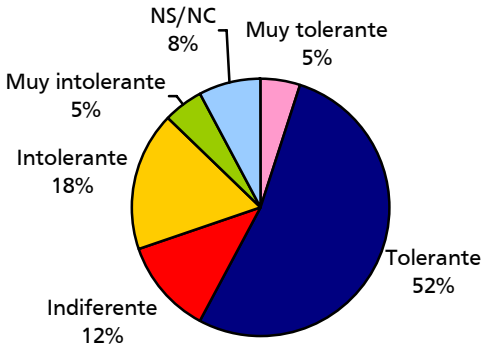
En relación con las variables analizadas, cabe hacer los siguientes comentarios:

- Son más proclives a contratar a un exdrogodependiente o a un exalcohólico los entrevistados del sector de la agricultura (67% y 70%, respectivamente) que los del industrial (45% y 48%, respectivamente).
- Los entrevistados que trabajan en empresas de tamaño grande (200 – 1.999 empleados) se decantan en mayor medida por contratar a un exdrogodependiente y a un exalcohólico (64% en ambos casos), que los que trabajan en empresas de más de 2.000 empleados (53% y 56%, respectivamente).
- El estamento de Recursos Humanos afirma que contrataría a un exdrogodependiente (69%) y a un exalcohólico (70%).
- Las mujeres se decantan algo más que los varones por contratar a un exdrogodependiente (61% y 59%, respectivamente) y a un exalcohólico (65% y 60%, respectivamente).

¿Cuál es la posición de la empresa ante las cuestiones que estamos tratando? Para contestar a este asunto se recogía en la pregunta 68 una escala respecto a la actitud de la empresa ante estos temas, (muy tolerante, tolerante, indiferente, intolerante, muy intolerante), escala en la que debían posicionarse los entrevistados. El 57% de los entrevistados considera que la actitud de la empresa es muy tolerante (5%) o tolerante (52%) ante los temas de alcohol, tabaco y drogas. Otro 12% afirma que la empresa se mantiene indiferente ante estos temas y otro 23% que es intolerante (18%) o muy intolerante (5%). El 8% restante no se ha posicionado ante esta cuestión.

Gráfico 8.26: Actitud de la empresa ante el alcohol, el tabaco y otras drogas

(BASE: TOTAL)



Este, digamos, positivismo por parte de la empresa ante los problemas del alcohol y otro tipo de drogas, se ve corroborado por el estamento femenino de Recursos Humanos y el masculino del Servicio de Prevención.

"Es permisiva, sobre todo mientras no cree grandes conflictos".

RG Recursos Humanos, Mujer.

"En la mayoría de las empresas [...] lo que existe es este modelo de no quiero saber".

RG Servicio de Prevención, Varón.

Ante esta situación de permisividad por parte del mundo empresarial, se plantea la necesidad de solucionar el problema de manera eficaz.

"Yo creo que hay que convencer a las empresas que esto es un problema de salud y se debe tratar como un problema de salud".

RG Representantes Sindicales, Varón.

Los que en mayor medida consideran que la empresa tiene una actitud tolerante ante el alcohol, el tabaco y las drogas son los entrevistados de 45 a 54 años: el 64% afirma que dicha actitud es muy tolerante (5%) o tolerante (59%), seguido de las mujeres sindicalistas (6% y 57%, respectivamente).

En el extremo opuesto, es decir, aquellos que consideran que la empresa tiene una actitud intransigente ante dichos temas son los varones del estamento directivo de la empresa y los que tienen entre 16 y 34 años. En el primer caso, el 29% afirma que la actitud es intolerante (23%) o muy intolerante (6%) y en el segundo caso, el 28% asegura que es intolerante (22%) o muy intolerante (6%).

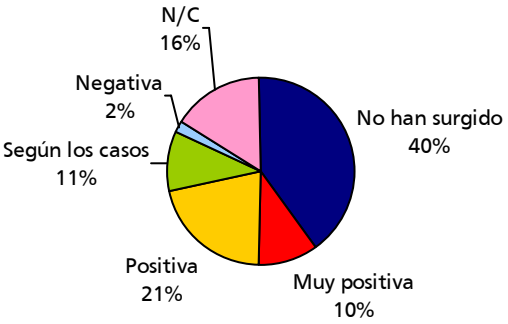
Cuando se pregunta a los entrevistados su opinión sobre la actitud que ha tenido el estamento directivo ante los problemas que hayan surgido dentro de la propia empresa (pregunta 69 A), el 40% afirma que no han surgido problemas de este tipo. El 31% considera que la actitud ha sido muy positiva (10%) o positiva (21%) y el 11% señala que la actitud ha variado según los casos. Apenas el 2% tacha de negativa la actitud de la dirección.

Algo similar ocurre cuando se recaba la opinión sobre la actitud del Servicio de Prevención de la empresa o del estamento sindicalista (preguntas 69B y 69 C, respectivamente): el 39% considera que no han surgido problemas. El 32% afirma que el Servicio de Prevención ha tenido una actitud muy positiva (10%) o positiva (22%) y la representación sindical muy positiva (11%) o positiva (21%).

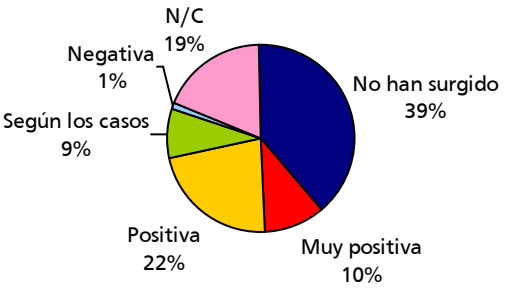
Gráfico 8.27: Actitud ante los problemas surgidos por el alcohol y las drogas en la empresa por parte de...

(BASE: TOTAL)

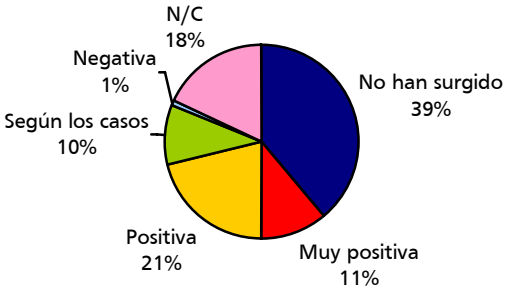
DIRECCIÓN



SERVICIO PREVENCIÓN



REPRESENTANTE SINDICAL



En los cuadros siguientes se presenta la actitud de la Dirección, del Servicio de Prevención y de la representación sindical, según las variables analizadas.

Cuadro 8.31: Actitud de la dirección ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
No han surgido problemas	**23**	**45**	**37**	**40**	**44**	**49**	**31**	**37**
Muy positiva	13	11	8	9	6	8	13	13
Positiva	18	20	25	22	15	15	28	32
Según los casos	17	9	7	13	7	10	14	17
Negativa	3	2	-	1	2	-	2	-
Muy negativa	3	1	-	-	1	-	-	-
N/C	23	12	23	15	25	18	12	1

Cuadro 8.32: Actitud de la dirección ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
No han surgido problemas	**40**	**41**	**39**	**43**	**38**	**42**	**41**	**37**	**49**
Muy positiva	6	9	12	10	13	13	5	11	6
Positiva	22	21	21	23	22	29	17	22	21
Según los casos	15	11	10	7	10	10	13	12	9
Negativa	2	1	3	-	1	1	2	1	2
Muy negativa	-	1	-	-	-	-	1	-	-
N/C	15	16	15	17	16	5	21	17	13

Cuadro 8.33: Actitud de la dirección ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
No han surgido problemas	**34**	**47**	**43**	**40**	**36**	**55**
Muy positiva	15	9	16	6	6	3
Positiva	24	18	24	**40**	19	14
Según los casos	11	9	9	10	14	10
Negativa	1	1	-	4	2	2
Muy negativa	-	-	-	-	1	-
N/C	15	16	8	-	22	16

Cuadro 8.34: Actitud del servicio de prevención ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
No han surgido problemas	24	**46**	**36**	**38**	**42**	**47**	**32**	**37**
Muy positiva	13	8	10	11	4	9	14	18
Positiva	20	20	19	23	15	14	29	32
Según los casos	13	8	5	10	7	8	11	10
Negativa	-	1	-	-	2	-	1	-
Muy negativa	-	1	-	-	-	-	-	-
N/C	**30**	16	30	18	30	22	13	3

Cuadro 8.35: Actitud del servicio de prevención ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
No han surgido problemas	**38**	**41**	**37**	**45**	**37**	**42**	**40**	**36**	**46**
Muy positiva	10	8	13	9	12	19	5	12	7
Positiva	19	22	24	22	22	24	20	22	21
Según los casos	12	10	7	7	8	8	11	9	9
Negativa	1	-	1	-	1	1	-	1	1
Muy negativa	-	-	-	-	-	-	1	-	-
N/C	20	19	18	17	20	6	23	20	16

Cuadro 8.36: Actitud del servicio de prevención ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
No han surgido problemas	**34**	**44**	**44**	**40**	**35**	**53**
Muy positiva	13	9	23	8	6	3
Positiva	24	19	17	**40**	22	15
Según los casos	7	9	8	8	11	9
Negativa	1	-	-	2	1	1
Muy negativa	-	-	-	-	-	-
N/C	21	19	8	2	25	19

Cuadro 8.37: Actitud de la representación sindical ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
No han surgido problemas	24	**46**	**34**	**38**	**43**	**47**	**31**	**36**
Muy positiva	13	9	10	11	4	10	14	18
Positiva	20	21	19	22	16	14	29	29
Según los casos	13	9	5	11	8	8	11	13
Negativa	-	1	-	1	2	-	1	-
Muy negativa	3	-	-	-	-	-	-	-
N/C	**27**	14	32	17	27	21	13	4

Cuadro 8.38: Actitud de la representación sindical ante los problemas surgidos por alcohol y drogas, según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
No han surgido problemas	**38**	**41**	**36**	**45**	**37**	**42**	**40**	**36**	**46**
Muy positiva	6	9	14	12	11	13	9	13	5
Positiva	23	20	24	19	20	28	20	22	21
Según los casos	13	11	8	7	12	9	9	9	12
Negativa	1	1	1	-	1	1	1	1	1
Muy negativa	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N/C	19	18	17	17	19	7	21	19	15

Cuadro 8.39: Actitud de la representación sindical ante los problemas surgidos por alcohol, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
No han surgido problemas	**34**	**44**	**42**	**40**	**36**	**52**
Muy positiva	13	7	18	4	12	3
Positiva	21	18	22	**40**	22	16
Según los casos	12	11	8	12	7	12
Negativa	1	-	-	2	-	1
Muy negativa	-	1	-	-	-	-
N/C	19	19	10	2	23	16

De su lectura, se pueden efectuar los siguientes comentarios:

- Los que tienen una actitud más favorable sobre el comportamiento de la Dirección de la empresa, del Servicio de Prevención y del estamento sindicalista, ante los problemas surgidos en la empresa por el alcohol y otras drogas son las mujeres del Servicio de Prevención y el Servicio de Prevención en su conjunto.

  En el primer caso, el 46% considera que la Dirección ha tenido una actitud muy positiva (6%) o positiva (40%), el Servicio de Prevención se ha comportado de manera muy positiva (8%) o positiva (40%) y la parte sindicalista de forma muy positiva (4%) o positiva (40%).

  En el caso del Servicio de Prevención, el 43% confirma que ante los problemas surgidos, dicho servicio ha actuado de forma muy positiva (19%) o positiva (24%), que la actuación de la dirección ha sido muy positiva (13%) o positiva (29%) y el 41% que el estamento sindicalista se ha comportado muy positivamente (13%) o positivamente (28%).

Podría afirmarse que la prevención en las empresas es más eficaz si se eleva por parte de las administraciones a la población general.

"De nada vale una micropolítica preventiva en las empresas u organismos, si la política preventiva no se traslada a toda la sociedad".

RG Recursos Humanos, Varón.

9 Opinión sobre las causas, consecuencias e intervención de las empresas sobre el consumo de drogas en el trabajo

9.1 Opinión sobre los factores asociados al consumo

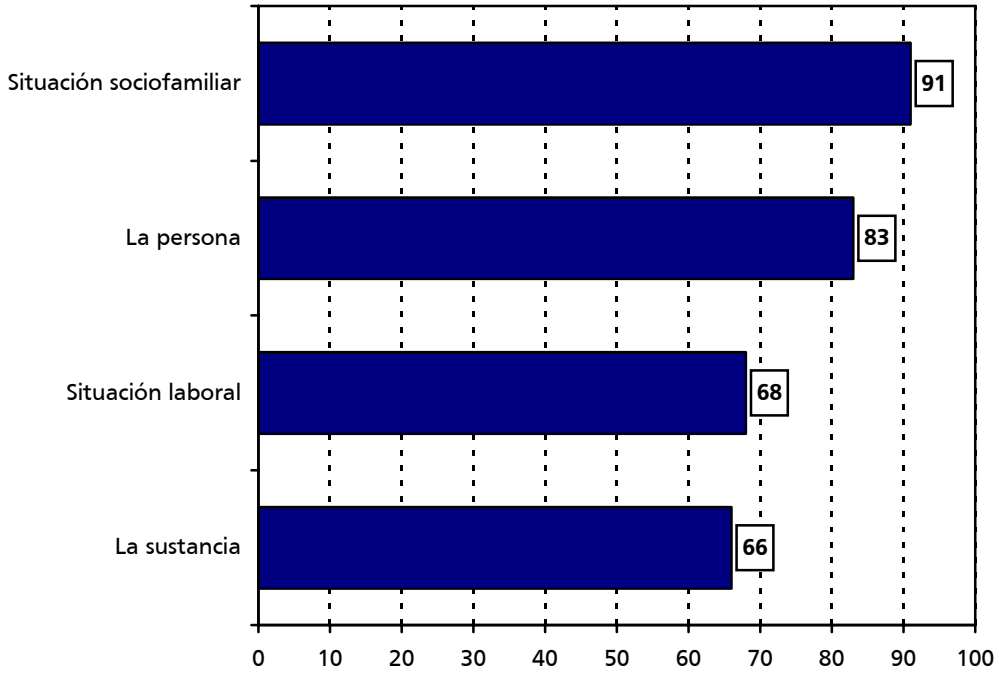
Con objeto de pulsar la opinión de los trabajadores sobre el tema de la drogodependencia, en el sentido de considerar dicho problema como un proceso, se les presentó en la pregunta 70 cuatro factores para que contestaran si alguno de ellos o todos pueden o no influir en dicho proceso. El texto de los factores es el siguiente:

- La persona en sí misma
- La sustancia
- La situación sociofamiliar
- La situación laboral

Las respuestas emitidas son muy claras: los entrevistados citan de forma abrumadora la influencia del entorno sociofamiliar en el camino que puede conducir a la drogodependencia (91%), como puede apreciarse en el gráfico 9.1. La persona en sí misma también influye decisivamente (83%). Los otros dos factores inciden asimismo, aunque no con tanta intensidad: la situación laboral (68%) y la sustancia (66%).

Gráfico 9.1: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de la drogodependencia

(BASE: TOTAL)



No cabe la menor duda que la presión del entorno sociolaboral, en el modelo de sociedad de consumo existente, posibilita, en cierta medida, que una de las salidas posibles sea la dependencia a determinadas sustancias.

"... la gente hoy está más preparada, altamente formada. Se trabaja en puestos que no requieren esa formación y al final se produce la frustración en el tiempo. También puede ser que esto le esté llevando a posibles consumos de sustancias para poder adaptarse a este estrés personal".

RG Servicio de Prevención, Varón

En algunas ocasiones, la adicción no se contempla como un problema, sino que se enmascara con elementos de tipo lúdico.

"...este tipo nuevo de adicciones es una salida; como puede ser el juego patológico (ludopatía). Este tipo de evasiones están produciendo prácticamente el mismo mecanismo de refuerzo que podrían estar produciendo las drogas."

RG Servicio de Prevención, Varón

El sentimiento de que los cuatro factores mencionados preparan, con mayor o menor intensidad, el camino hacia la drogodependencia es patente. Desde la perspectiva de las variables analizadas, se aprecian diferencias. Podemos señalar un cierto matiz en el colectivo del sector agrícola: sólo el 43% admite que la sustancia ingerida es un factor que impele a la drogodependencia, como se puede comprobar en el cuadro 9.1.

Cuadro 9.1: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de esa drogodependencia, según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

Pueden influir	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Situación sociofamilar	**87**	**90**	**92**	**91**	**91**	**86**	**93**	**95**
La persona	80	83	74	85	82	82	87	82
Situación laboral	50	71	56	69	65	69	69	68
La sustancia	43	73	54	67	65	63	70	65

Cabe señalar que el estamento preventivo percibe con mayor frecuencia que los otros estamentos la influencia de la situación laboral en el proceso de drogodependencia (5 puntos porcentuales más). Sobre todo las mujeres prevencionistas que se diferencian en 4 puntos porcentuales de sus compañeros varones y en 10 puntos porcentuales de los varones del estamento de Recursos Humanos (RR.HH). De la misma forma dichas mujeres perciben con mayor frecuencia la importancia de la sustancia en el

proceso de drogodependencia, hay 22 puntos porcentuales de diferencia con sus homólogos varones en esta cuestión. (ver cuadros 9.2 y 9.3).

Cuadro 9.2: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de la drogodependencia, según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

Pueden influir	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Situación sociofamiliar	**92**	**93**	**89**	**88**	**91**	**94**	**88**	**92**	**88**
La persona	87	85	82	78	85	91	79	84	82
Situación laboral	68	67	68	68	66	73	67	68	68
La sustancia	71	70	65	55	66	71	65	65	68

Cuadro 9.3: % de entrevistados que aseguran que los siguientes factores pueden influir en el proceso de la drogodependencia, según estamento-sexo

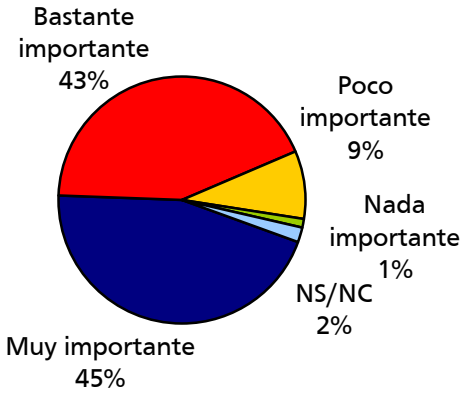
(BASE: TOTAL)

Pueden influir	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Situación sociofamiliar	**94**	**87**	**93**	**96**	**89**	**86**
La persona	84	**87**	89	94	83	70
Situación laboral	65	70	71	75	69	61
La sustancia	65	68	63	85	67	59

No cabe la menor duda que la inmensa mayoría de las personas entrevistadas reconoce la gravedad de la incidencia del alcohol y las drogas en el tejido laboral: el 88% considera que es muy importante (45%) o bastante importante (43%) este problema en el mundo del trabajo. El 10% lo considera poco (9%) o nada importante (1%). El 2% restante no se ha definido ante esta cuestión.

Gráfico 9.2: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral

(BASE: TOTAL)



Esta aceptación mayoritaria de la trascendencia del problema es muy patente en cualquiera de las variables analizadas, variando este sentimiento entre el 79% de los varones del Servicio de Prevención (el 26% de este colectivo lo considera muy importante y el 53%, bastante importante) y el 97% de las mujeres de Recursos Humanos (el 59% apunta que es muy importante y el 38%, bastante importante).

Cuadro 9.4: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

GRADO	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Muy importante	**47**	**46**	**52**	**44**	44	**52**	40	**48**
Bastante importante	47	43	41	42	**47**	37	**47**	36
Poco importante	6	7	6	11	5	9	11	14
Nada importante	-	2	-	1	2	1	1	1
NS/NC	-	2	1	2	2	1	1	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.5: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

GRADO	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Muy importante	**50**	42	43	**57**	**47**	32	**50**	41	**56**
Bastante importante	36	**45**	**46**	37	40	**52**	41	**44**	39
Poco importante	12	10	7	5	10	15	6	12	4
Nada importante	1	1	2	1	1	1	1	1	-
NS/NC	1	2	2	-	2	0	2	2	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.6: Grado de importancia del problema del alcohol y las drogas en el mundo laboral según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

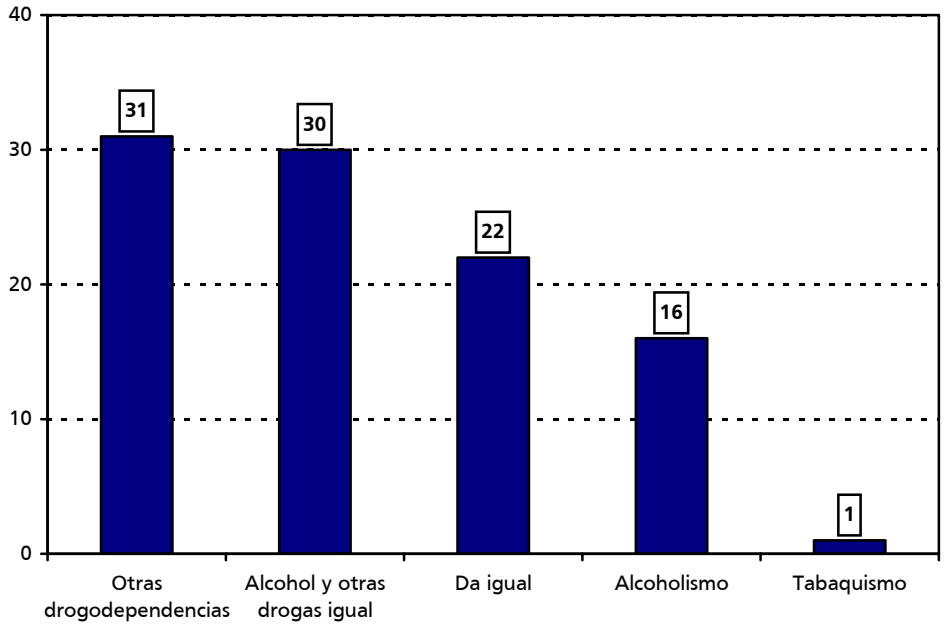
GRADO	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Muy importante	**41**	**59**	26	44	**47**	**57**
Bastante importante	40	38	**53**	**50**	44	36
Poco importante	14	2	19	6	6	5
Nada importante	2	-	1	-	2	-
NS/NC	3	1	1	-	1	2
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuando se requiere de los entrevistados, en la pregunta 72, qué les parece más grave, en el ámbito del trabajo, si un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o consideran que da lo mismo, preferentemente citan que lo más grave son otras drogas (31%).

A continuación opinan que es igual de grave el alcohol u otras drogas (30%), o da igual el tipo de sustancia (22%). El alcoholismo es citado por el 16% de entrevistados, siendo irrelevante el grupo que estima como más grave el tabaquismo (1%).

Gráfico 9.3: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree que da lo mismo?

(BASE: TOTAL)



En términos de las variables estudiadas, no hay ningún colectivo que mayoritariamente considere más grave ninguna de las sustancias analizadas, como queda patente en los dos cuadros que se presentan seguidamente.

Es muy evidente, a la vista de los resultados obtenidos, la permisividad social en torno al tabaco, pues el valorar a este producto como lo más grave en el ámbito laboral se puede considerar como puramente testimonial.

Cuadro 9.7: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree vd. que da lo mismo? Según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

PROBLEMA DE...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Otras drogodependencias	13	**38**	**33**	28	32	**34**	29	19
Alcohol y otras drogas da igual	**47**	27	30	**30**	**33**	29	**30**	24
Da igual	20	17	18	25	16	20	26	**30**
Alcoholismo	17	17	19	15	18	15	15	22
Tabaquismo	-	1	-	2	1	2	-	4
NS/NC	3	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.8: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree vd. que da lo mismo? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

PROBLEMA DE...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Otras drogodependencias	**39**	**32**	22	**35**	**31**	28	**32**	**33**	26
Alcohol y otras drogas da igual	28	30	**34**	25	30	**36**	27	28	**34**
Da igual	20	23	21	25	22	20	24	20	27
Alcoholismo	12	15	20	15	16	14	16	18	11
Tabaquismo	1	-	2	-	1	1	1	1	2
NS/NC	-	-	1	-	-	1	-	-	-
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.9: En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave: un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree vd. que da lo mismo? Según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

PROBLEMA DE...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Otras drogodependencias	**31**	30	33	17	**34**	27
Alcohol y otras drogas da igual	29	**34**	**36**	**36**	24	**33**
Da igual	20	24	14	31	23	27
Alcoholismo	19	11	16	10	18	12
Tabaquismo	1	1	-	4	1	1
NS/NC	-	-	1	2	-	-
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

En líneas generales, es indudable la implicación entre el consumo de alcohol o de drogas y absentismo y la escasa correspondencia entre el consumo de tabaco y absentismo (preguntas 73, 73 A y 73 B).

Así, el 86% de las personas entrevistadas considera que existe mucha (40%) o alguna relación (46%) entre consumo de alcohol y absentismo. También el 85% apunta la existencia de mucha (54%) o alguna relación (31%) entre el consumo de drogas y absentismo.

Como se ha dicho más arriba, es indiscutible la poca relación entre tabaco y absentismo, pues sólo el 19% del colectivo entrevistado mantiene que existe mucha (5%) o alguna relación (14%) entre dicha sustancia y el absentismo laboral.

En los juegos de cuadros que se presentan a continuación se recogen las opiniones del colectivo entrevistado, atendiendo a las variables de clasificación analizadas.

Cuadro 9.10: Grado de relación entre consumo de alcohol y absentismo según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Mucha	**44**	39	38	40	39	39	40	44
Alguna	40	**50**	**41**	**44**	**45**	**46**	**45**	**46**
Poca	13	5	11	8	10	7	6	8
Ninguna	3	3	3	4	4	3	5	-
NS/NC	-	3	7	4	2	5	4	2
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.11: Grado de relación entre consumo de alcohol y absentismo según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Mucha	34	34	**44**	**47**	**44**	37	37	38	**44**
Alguna	**46**	**56**	37	37	42	**54**	**45**	**46**	43
Poca	11	6	9	6	8	3	9	8	7
Ninguna	3	1	6	5	3	3	4	4	2
NS/NC	6	3	4	5	3	3	5	4	4
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.12: Grado de relación entre consumo de alcohol y absentismo según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Mucha	42	**48**	35	42	36	40
Alguna	**43**	39	**53**	**54**	**46**	**43**
Poca	9	6	4	2	8	11
Ninguna	4	3	4	2	5	1
NS/NC	2	4	4	-	5	5
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.13: Grado de relación entre consumo de otras drogas y absentismo según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Mucha	**54**	**56**	**51**	**53**	**52**	**59**	**51**	**53**
Alguna	33	29	32	31	29	28	33	32
Poca	10	6	5	6	8	3	6	9
Ninguna	3	5	5	3	5	4	4	1
NS/NC	-	4	7	7	6	6	6	5
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.14: Grado de relación entre consumo de otras drogas y absentismo según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Mucha	**49**	**53**	**54**	**55**	**58**	**55**	**49**	**51**	**60**
Alguna	34	36	27	22	26	36	33	31	30
Poca	4	4	9	6	6	5	6	7	3
Ninguna	6	3	4	5	4	1	5	5	2
NS/NC	7	4	6	12	6	3	7	6	5
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.15: Grado de relación entre consumo de otras drogas y absentismo según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Mucha	**54**	**65**	**53**	**61**	**47**	**54**
Alguna	27	25	38	31	32	35
Poca	8	1	5	4	6	5
Ninguna	5	2	1	2	7	1
NS/NC	6	7	3	2	8	5
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.16: Grado de relación entre consumo de tabaco y absentismo según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Mucha	10	4	8	4	1	4	5	14
Alguna	3	17	7	14	9	12	17	18
Poca	30	28	26	22	23	22	27	30
Ninguna	**57**	**50**	**55**	**57**	**66**	**59**	**48**	**37**
NS/NC	-	1	4	3	1	3	3	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.17: Grado de relación entre consumo de tabaco y absentismo según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Mucha	5	6	3	4	4	4	6	4	6
Alguna	5	14	16	19	14	19	11	14	14
Poca	24	23	29	17	26	27	21	24	24
Ninguna	**61**	**56**	**50**	**55**	**54**	**48**	**59**	**55**	**55**
NS/NC	5	1	2	5	2	2	3	3	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.18: Grado de relación entre consumo de tabaco y absentismo según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

GRADO DE RELACIÓN	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Mucha	4	3	1	10	5	6
Alguna	15	11	20	17	10	15
Poca	27	26	28	25	20	23
Ninguna	**52**	**58**	**47**	**48**	**61**	**55**
NS/NC	2	2	4	-	4	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

De su lectura, se pueden efectuar los siguientes comentarios:

- Prácticamente la totalidad del colectivo femenino que trabaja en el Servicio de Prevención se encuentra altamente preocupada por la relación existente entre el alcohol y el absentismo: el 96% estima que existe mucha (42%) o alguna asociación (54%) entre dicha sustancia y la ausencia al trabajo.

  Este sentimiento se encuentra también muy patente entre los empleados de las empresas muy grandes (más de 2.000), entre los que tienen edades comprendidas entre 35 y 44 años y el personal del Servicio de Prevención (90%, 90% y 91% respectivamente, en cada grupo citado).

- El colectivo más preocupado por la relación entre el consumo de otras drogas y absentismo se localiza en el de los Servicios de Prevención: así lo corroboran mujeres y varones. El 92% de las primera estima que existe mucha (61%) o alguna relación (31%) entre otras drogas y absentismo. Por su parte, el 91% de los varones apunta que hay mucha (53%) o alguna relación (38%) entre ambos.

- Respecto a la relación entre consumo de tabaco y absentismo, si bien, como ya se ha señalado, se da poca importancia al tema en consideración, podemos señalar que se localiza un grupo relativamente preocupado por esta cuestión: así el 32% del colectivo que trabaja para las empresas de mayor tamaño reconoce que hay mucha (14%) o alguna relación (18%) entre consumo de tabaco y absentismo.

En las preguntas 74, 74A y 74B del cuestionario se mostraba a las personas a entrevistar una serie de motivos, de razones por las que se considera al tabaco, alcohol y otras drogas como un problema importante en el trabajo, de forma tal que seleccionaran las dos que, a su juicio, son las más importantes.

El texto de cada una de ellas se presenta seguidamente:

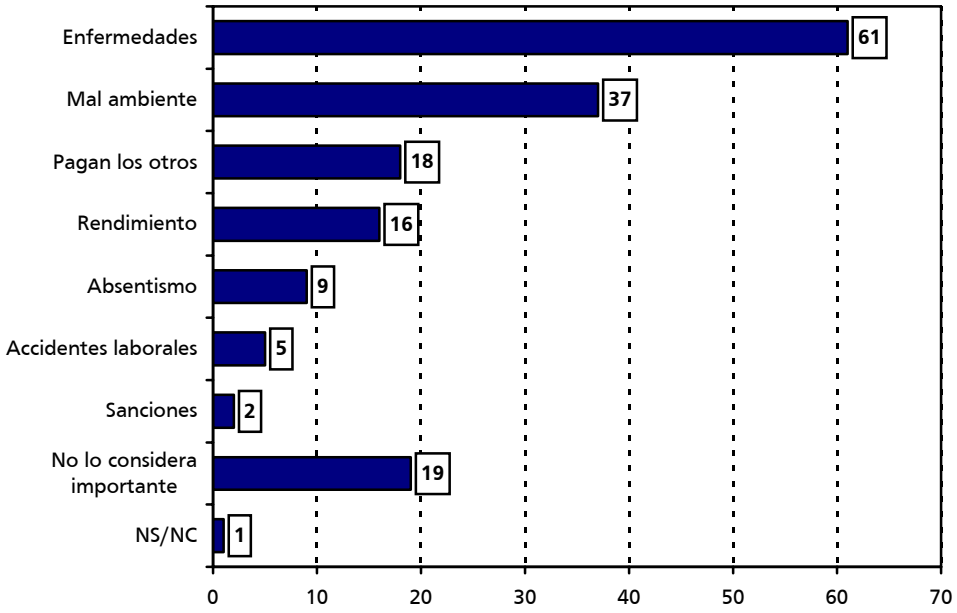
a) Provoca enfermedades
b) Absentismo
c) Disminución de la actividad o rendimiento
d) Mal ambiente o malas relaciones con compañeros
e) Provoca accidentes laborales
f) Acaban pagándolo todos los trabajadores
g) Sanciones
h) Despidos
i) No lo considero un problema importante

El motivo mayoritariamente citado por el que se considera que el tabaco es un problema importante en el trabajo (pregunta 74) es que provoca enfermedades (61%). Los tres motivos más citados a continuación son: mal ambiente o malas relaciones con compañeros (37%), acaban pagándolo todos los trabajadores (18%) y disminución de la actividad o rendimiento (16%). En el extremo opuesto, o sea, las razones que según los entrevistados tienen menos peso a la hora de considerar al tabaco como un problema en el trabajo son las sanciones (2%) y que provoca accidentes laborales (5%).

Hay que resaltar que el 19% de las personas entrevistadas no considera el tabaco un problema importante en el trabajo.

Gráfico 9.4: Razones por las que se cree que el tabaco puede ser un problema importante en el trabajo

(BASE: TOTAL)



En general, en las empresas se está aplicando la Ley y esto no ha supuesto ningún tipo de enfrentamiento.

> ***"Yo he visto antes los conflictos en los despachos entre la gente que fumaba y que no fumaba. Ahora no hay conflicto".***
>
> **RG Recursos Humanos, Mujer.**
>
> ***"Creo que la norma fue pacíficamente aceptada".***
>
> **RG Recursos Humanos, Mujer.**

En los tres cuadros que aparecen seguidamente se presentan las razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo desde la perspectiva de las variables estudiadas.

Cuadro 9.19: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Enfermedades	**63**	**63**	**63**	**60**	**61**	**58**	**62**	**72**
Absentismo	13	9	10	9	7	9	10	18
Rendimiento	17	17	14	15	16	17	15	15
Mal ambiente	40	38	33	37	30	39	39	42
Accidentes laborales	3	5	6	5	5	6	6	-
Pagan otros	7	21	16	18	18	15	21	21
Sanciones	3	3	-	2	2	2	2	1
Despidos	-	1	-	-	-	-	-	-
No lo considero	27	15	18	20	24	20	17	8
NS/NC	-	1	3	1	2	2	1	-

Cuadro 9.20: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Enfermedades	**58**	**58**	**67**	**63**	**59**	**62**	**64**	**62**	**60**
Absentismo	3	10	9	13	12	8	8	11	6
Rendimiento	22	15	14	12	18	12	15	15	17
Mal ambiente	40	35	40	32	34	50	34	37	37
Accidentes laborales	8	5	4	6	6	5	4	5	5
Pagan otros	23	20	16	13	17	25	17	16	24
Sanciones	6	2	-	1	1	4	2	2	2
Despidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No lo considero	18	17	19	22	19	11	22	18	21
NS/NC	-	2	1	1	2	3	-	1	2

Cuadro 9.21: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante en el trabajo según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Enfermedades	**61**	**55**	**58**	**69**	**65**	**61**
Absentismo	16	4	9	6	8	8
Rendimiento	18	20	13	10	14	17
Mal ambiente	34	35	55	42	33	38
Accidentes laborales	6	6	5	6	5	2
Pagan otros	12	27	25	25	15	20
Sanciones	1	-	5	2	2	3
Despidos	-	-	-	-	-	-
No lo considero	16	24	9	15	23	20
NS/NC	1	2	1	6	-	-

En todas las variables analizadas, la opinión de que el tabaco sea un problema importante en el entorno laboral porque provoca enfermedades es mayoritaria, variando la relación entre el 72% de los entrevistados en las empresas con más de 2.000 trabajadores y el 55% del colectivo que se emplea en Recursos Humanos.

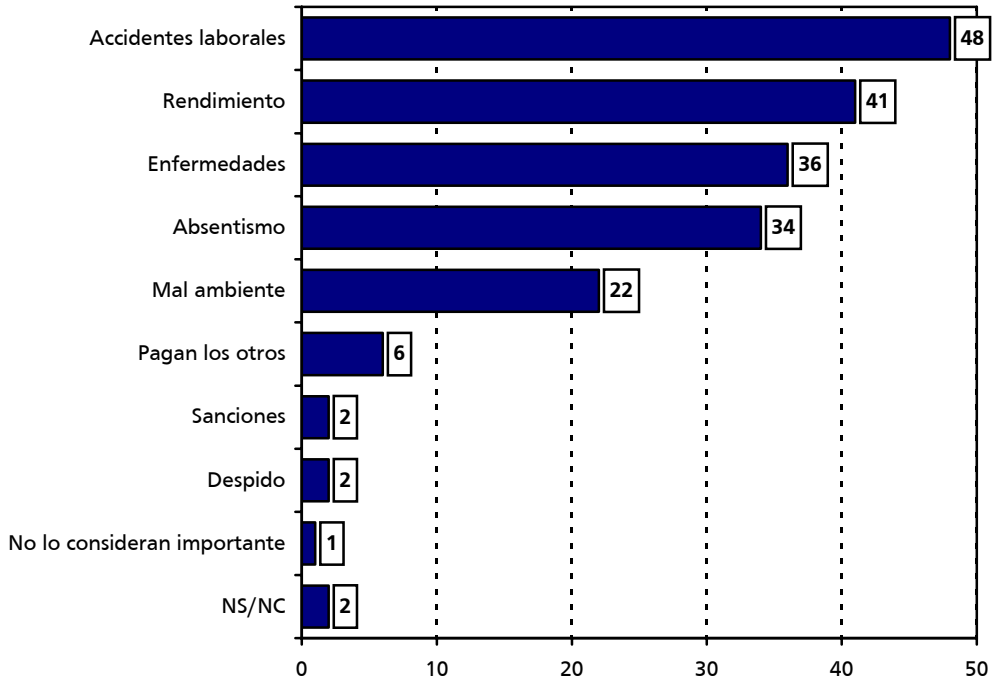
El resto de respuestas emitidas no supera el listón del 40%, a excepción de la opinión emitida respecto al mal ambiente o malas relaciones con los compañeros y en los siguientes colectivos: agricultura (40%), muy gran empresa (42%), entrevistados más jóvenes (40%) y con edades de 45 a 54 años (40%), Servicio de Prevención (50%) y varones y mujeres empleados en este Servicio (55% y 42%, respectivamente).

A la hora de apuntar las razones por las que se considera el alcohol como un problema importante en el trabajo (pregunta 74 A del cuestionario), priman los accidentes laborales (48% de citas) y la disminución de la actividad o rendimiento (41%).

Se da muy poca importancia a las sanciones (2%) y a los despidos (2%). Sólo el 1% no considera el alcohol como un problema importante en el mundo laboral.

Gráfico 9.5: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo

(BASE: TOTAL)



En los cuadros que vienen a continuación, se presentan las razones por las se considera al alcohol como un problema importante en el trabajo, atendiendo a las variables analizadas.

Cuadro 9.22: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Enfermedades	30	33	51	36	32	34	38	45
Absentismo	23	33	33	36	40	32	31	42
Rendimiento	27	43	33	42	40	41	43	35
Mal ambiente	27	21	16	23	20	19	27	22
Accidentes laborales	**63**	**56**	**56**	**43**	**48**	**50**	**48**	**42**
Pagan otros	3	7	3	7	8	7	4	8
Sanciones	-	2	-	2	1	1	2	3
Despidos	-	2	1	1	2	3	-	3
No lo considero	7	-	-	1	2	-	-	-
NS/NC	7	1	1	2	2	4	-	-

Cuadro 9.23: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Enfermedades	32	31	39	**52**	32	35	40	36	37
Absentismo	34	36	34	30	36	36	32	35	33
Rendimiento	43	38	42	37	39	43	41	37	47
Mal ambiente	20	24	21	27	23	22	22	24	19
Accidentes laborales	**47**	**51**	**46**	41	**51**	**52**	**44**	**47**	**50**
Pagan otros	5	8	5	8	5	4	9	8	4
Sanciones	1	1	2	1	1	1	2	2	1
Despidos	4	1	1	-	2	-	2	2	1
No lo considero	2	1	-	-	1	-	1	1	1
NS/NC	1	2	2	1	2	1	2	2	2

Cuadro 9.24: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante en el trabajo según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Enfermedades	33	31	35	35	39	44
Absentismo	36	37	36	35	34	26
Rendimiento	37	41	38	54	37	**52**
Mal ambiente	24	20	24	17	23	18
Accidentes laborales	**47**	**57**	**51**	**54**	**50**	41
Pagan otros	6	3	4	4	10	5
Sanciones	2	-	1	-	2	3
Despidos	3	1	-	-	2	1
No lo considero	1	1	-	-	-	1
NS/NC	2	3	2	-	2	1

A continuación se presentan las razones más citadas en el sentido de haber superado el límite del 40% de respuestas en cada una de ellas y desde el punto de vista de las variables analizadas.

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Accidentes laborales: agricultura (63%), industria: (56%), construcción (56%), servicios (43%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: industria (43%), servicios (42%)

  Enfermedades: construcción (51%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Accidentes laborales: pequeña (48%), mediana (50%), grande (48%), muy grande (42%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: mediana (41%), grande (43%).

  Enfermedades: muy grande (45%).

  Absentismo: muy grande (42%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Accidentes laborales: De 16 a 34 años (47%), de 35 a 44 años (51%), de 45 a 54 años (46%), 55 ó más (41%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: De 16 a 34 años (43%), de 45 a 54 años (42%).

  Enfermedades: 55 ó más años (52%).

- **ESTAMENTO**

  Accidentes laborales: Recursos Humanos (51%), Servicio de Prevención (52%), Comité de Seguridad y Salud (44%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: Servicio de Prevención (43%), Comité de Seguridad y Salud (41%).

- **SEXO**

  Accidentes laborales: Mujeres (50%), varones (47%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: Mujeres (47%).

- **SEXO-ESTAMENTO**

  Accidentes laborales: Recursos Humanos (mujeres, 57%; varones, 47%), Servicio de Prevención (mujeres, 54%; varones, 51%), Comité de Seguridad y Salud: (varones, 50%; mujeres, 41%).

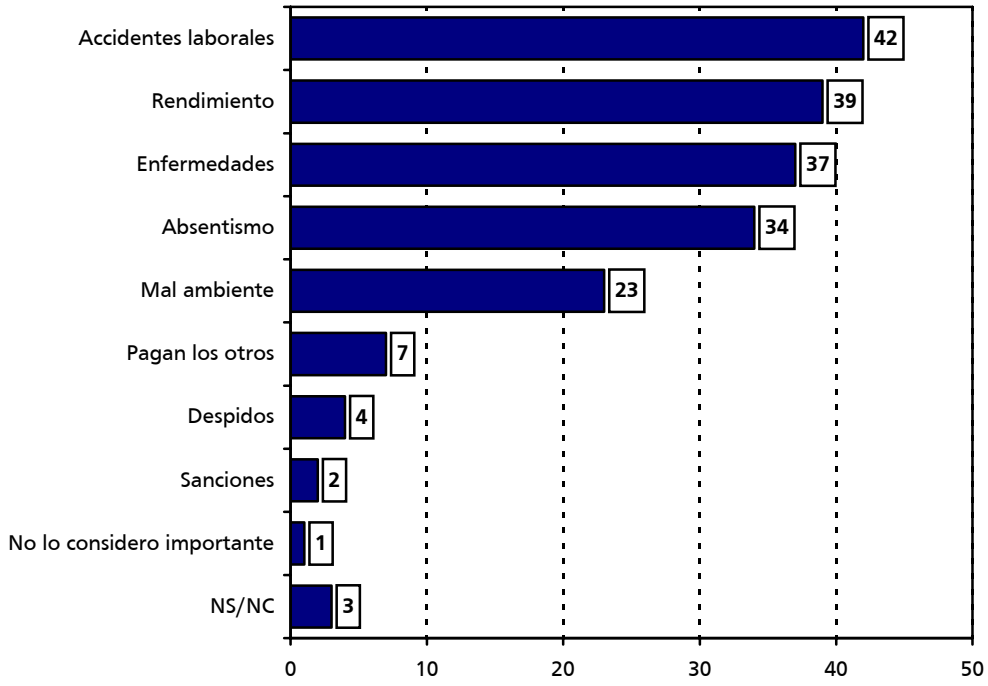
  Disminución de la actividad o rendimiento: Recursos Humanos (mujeres, 49%), Servicio de Prevención (mujeres, 54%).

  Enfermedades: Comité de Seguridad y Salud (mujeres, 44%)

Cuando se trata de indagar por las razones que pueden enmarcar el hecho de que otras drogas sean un problema importante en el trabajo (pregunta 74 B), se alude preferentemente a los accidentes laborales (42%). También predominan las respuestas relativas a la disminución de la actividad o rendimiento (39%), enfermedades (37%) y absentismo (34%). Despidos (4%) y sanciones (2%) no parece que influyan al respecto. Es irrelevante el grupo que no da importancia al problema (1%), así como el colectivo que no se ha definido ante esta cuestión (3%).

Gráfico 9.6: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo

(BASE: TOTAL)



En los cuadros 9.25, 9.26 y 9.27 se recogen las razones por las que se considera que otras drogas pueden ser un problema importante en el trabajo, desde la perspectiva de las variables analizadas.

Cuadro 9.25: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Enfermedades	33	36	38	**38**	33	36	39	**45**
Absentismo	23	38	30	33	36	33	31	40
Rendimiento	**53**	**45**	25	**38**	40	36	43	33
Mal ambiente	17	20	33	24	23	24	23	27
Accidentes laborales	50	44	**53**	**38**	**41**	**41**	**45**	35
Pagan otros	-	4	3	8	6	7	5	12
Sanciones	3	2	-	2	2	2	3	1
Despidos	3	3	4	4	3	7	3	4
No lo considero	3	-	-	1	2	-	-	-
NS/NC	7	2	3	3	4	5	1	1

Cuadro 9.26: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 A 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Enfermedades	34	34	39	**51**	32	40	**41**	38	34
Absentismo	34	35	33	27	36	36	32	34	35
Rendimiento	41	41	39	31	40	40	38	35	**48**
Mal ambiente	22	25	21	30	25	22	22	24	21
Accidentes laborales	**46**	**42**	**42**	37	**44**	**44**	39	**43**	40
Pagan otros	4	7	7	8	5	5	8	7	6
Sanciones	1	2	3	4	3	1	2	3	2
Despidos	3	4	4	7	3	4	5	4	4
No lo considero	2	1	-	-	1	-	1	1	1
NS/NC	3	2	4	1	3	1	3	3	3

Cuadro 9.27: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante en el trabajo según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Enfermedades	34	28	46	27	39	**44**
Absentismo	35	37	34	40	33	29
Rendimiento	37	46	30	**63**	36	42
Mal ambiente	29	19	23	19	21	26
Accidentes laborales	**42**	**49**	**48**	35	**42**	32
Pagan otros	6	4	5	6	9	7
Sanciones	3	3	1	-	3	1
Despidos	2	4	3	6	6	4
No lo considero	1	1	-	-	1	1
NS/NC	**3**	**3**	**2**	**-**	**3**	**5**

A continuación se presentan las razones que han superado el 40% de respuestas, desde el punto de vista de las variables analizadas.

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Disminución de la actividad o rendimiento: agricultura (53%), industria (45%).

  Accidentes laborales: agricultura (50%), industria (44%), construcción (53%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Accidentes laborales: pequeña (41%), mediana (41%), grande (45%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: grande (43%).

  Enfermedades: muy grande (45%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Accidentes laborales: De 16 a 34 años (46%), de 35 a 44 años (42%), de 45 a 54 (42%).

Disminución de la actividad o rendimiento: De 16 a 34 años (41%), de 35 a 44 años (41%).

Enfermedades: 55 años ó más (51%).

- **ESTAMENTO**

  Accidentes laborales: Recursos Humanos (44%), Servicio de Prevención (44%).

  Enfermedades: Comité de Seguridad y Salud (41%).

- **SEXO**

  Accidentes laborales: Varones (43%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: mujeres (48%).

- **SEXO-ESTAMENTO**

  Accidentes laborales: Recursos Humanos (mujeres, 49%; varones, 42%), Servicio de Prevención (varones, 48%), Comité de Seguridad y Salud (varones, 42%).

  Disminución de la actividad o rendimiento: Recursos Humanos (mujeres, 46%), Servicio de Prevención (mujeres, 63%), Comité de Seguridad y Salud (mujeres, 42%).

  Enfermedades: Servicio de Prevención (varones, 46%), Comité de Seguridad y Salud (mujeres, 44%),

Como resumen de lo expuesto respecto a las consecuencias nocivas que el consumo de sustancias tiene para el entorno laboral, cabe señalar que:

- **Con respecto al alcohol**

  En la muestra total el alcohol se percibe en primer lugar como asociado a los accidentes de trabajo (48%) y en segundo lugar como asociado a un menor rendimiento (47%). No se aprecian diferencias destacables entre mujeres y varones en la muestra total. En el estamento de Recursos Humanos, las mujeres perciben al alcohol asociado a los accidentes de trabajo con mayor frecuencia que sus homólogos varones. Ocurre igual en el estamento prevencionista, pero en este caso la diferencia entre mujeres y varones es menor. Por el contrario, en el estamento de representantes sindicales son los varones quienes perciben con mayor frecuencia que sus compañeras mujeres el alcohol como asociado a los accidentes de trabajo.

  En todos los estamentos, las mujeres perciben el alcohol asociado a un menor rendimiento con mayor frecuencia que los varones. Entre ellas, las mujeres prevencionistas y representantes sindicales

comparten esa percepción con mayor frecuencia que las mujeres de RRHH.

- **Con respecto a otras drogas**

  En la muestra general la percepción coincide con lo dicho para el alcohol como causa de accidentes de trabajo y de un menor rendimiento.

Al analizar las diferencias estamento – sexo, llama la atención la diferencia con la que se percibe una y otra asociación por parte de varones y mujeres en el servicio de prevención. Ellos perciben con mayor frecuencia la asociación droga – accidentes y ellas perciben con mayor frecuencia la asociación drogas – rendimiento. De los resultados parece derivarse una percepción más fina en las consecuencias de los consumos de alcohol analizados que en las consecuencias del resto de sustancias.

Si en estas últimas páginas se ha tratado de analizar las razones que posibilitan a que el tabaco, el alcohol u otras drogas sean un problema importante en el trabajo, en las siguientes se indagará sobre las razones por las que las personas entrevistadas piensan que esas sustancias pueden ser un problema importante para el trabajador. Para cumplir este objetivo, en las preguntas 75, 75A y 75B se presentó a las personas entrevistadas una serie de razones por las que se considera al tabaco, alcohol y a otras drogas como un problema importante para el trabajador, de tal forma que eligieran cuáles son, desde su punto de vista, las más significativas.

El enunciado de cada una de ellas se presenta a continuación.

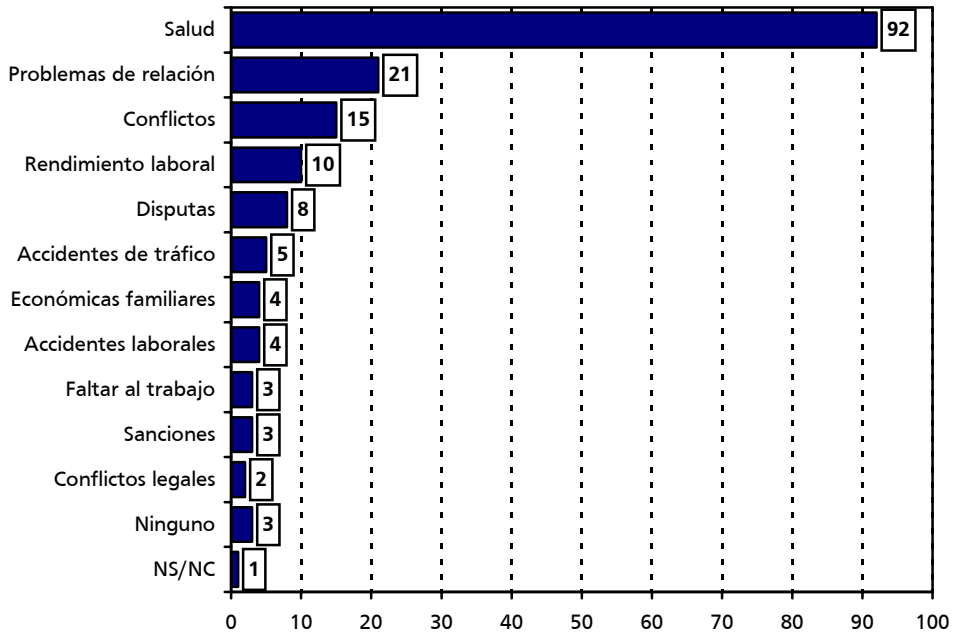
a) Problemas de salud
b) Conflictos en la familia
c) Faltar algún día al trabajo
d) Dificultades económicas familiares
e) Disminución en el rendimiento laboral
f) Problemas de relación con los demás
g) Disputas o conflictos con amigos, compañeros o vecinos
h) Accidentes de tráfico
i) Accidentes laborales
j) Sanciones
k) Despidos
l) Conflictos legales
m) Otros problemas: ¿cuáles?

Puede afirmarse categóricamente que casi la totalidad de las personas entrevistadas alude a la salud como el principal problema para el trabajador, achacable al **tabaco** (pregunta 75): 92%. A gran distancia se citan los problemas de relación con los demás (21%), conflictos en la familia

(15%) y disminución en el rendimiento laboral (10%). Hay que destacar que son muy pocos los entrevistados que consideran que el tabaco no es un problema importante para el trabajador (4%) e irrelevantes los que no han respondido a esta cuestión (1%).

Gráfico 9.7: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador

(BASE: TOTAL)



En los cuadros siguientes se presentan las razones por las que se considera al tabaco como un problema importante para el trabajador, atendiendo a las variables estudiadas.

Cuadro 9.28: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Salud	**83**	**93**	**93**	**92**	**90**	**91**	**93**	**95**
Conflictos	23	11	8	18	13	16	15	22
Faltar al trabajo	-	3	4	2	5	1	2	1
Económicas familiares	-	5	3	5	3	6	4	5
Rendimiento laboral	7	15	11	8	10	10	9	14
Problemas de relación	30	21	21	21	18	21	24	21
Disputas	13	9	8	8	7	9	10	1
Accidentes de tráfico	3	7	5	5	4	6	5	8
Accidentes laborales	-	4	3	3	4	2	4	5
Sanciones	-	4	3	3	3	3	3	5
Despidos	-	-	1	-	1	-	-	-
Conflictos legales	3	2	-	2	2	1	3	5
Ninguna	10	2	4	4	5	3	3	1
NS/NC	-	1	1	1	1	2	1	-

Cuadro 9.29: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RECURSOS HUMANOS	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Salud	**92**	**93**	**91**	**92**	**91**	**93**	**93**	**92**	**92**
Conflictos	12	14	16	21	12	20	17	16	15
Faltar al trabajo	1	3	4	-	3	1	3	3	1
Económicas familiares	5	5	4	1	4	4	5	4	6
Rendimiento laboral	10	13	8	10	11	14	7	10	11
Problemas de relación	21	20	25	19	21	24	21	22	21
Disputas	14	8	6	5	10	6	7	7	11
Accidentes de tráfico	6	3	8	7	5	5	6	5	7
Accidentes laborales	5	2	4	6	4	3	3	4	4
Sanciones	6	2	2	2	2	5	3	3	4
Despidos	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Conflictos legales	1	3	2	1	2	3	2	2	2
Ninguna	3	2	5	5	5	3	3	3	5
NS/NC	1	1	1	1	1	2	1	2	-

Cuadro 9.30: Razones por las que se cree que el tabaco es un problema importante para el trabajador según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Salud	**91**	**90**	**92**	**96**	**93**	**93**
Conflictos	14	8	19	21	17	19
Faltar al trabajo	4	1	1	2	3	-
Económicas familiares	2	8	4	4	5	4
Rendimiento laboral	11	12	12	19	8	5
Problemas de relación	22	19	25	23	21	22
Disputas	8	13	5	8	6	10
Accidentes de tráfico	5	4	5	6	4	10
Accidentes laborales	3	6	4	-	3	2
Sanciones	2	3	6	2	3	5
Despidos	1	-	-	-	-	-
Conflictos legales	1	3	3	2	3	1
Ninguna	3	7	2	4	3	2
NS/NC	1	1	3	-	1	-

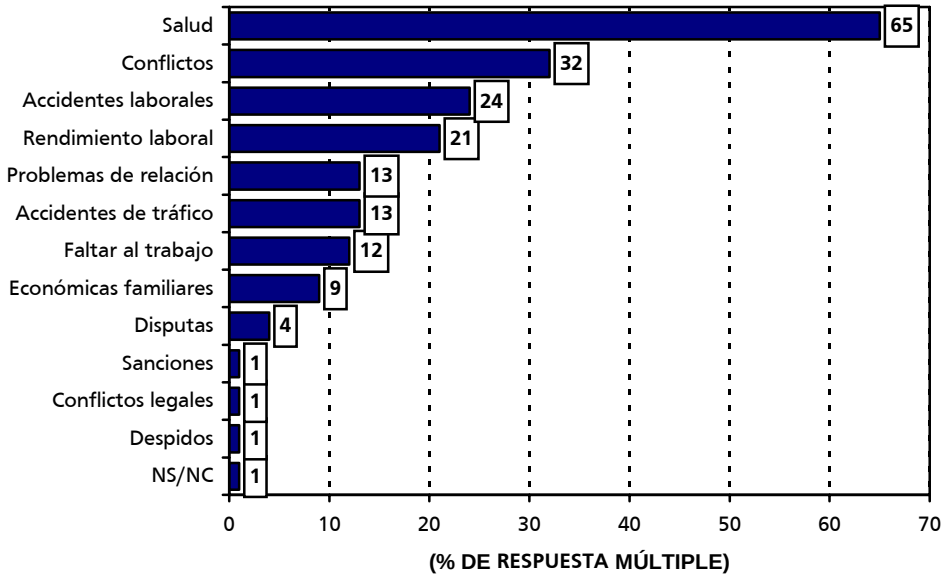
De su análisis se desprende que en todas ellas lo absolutamente prioritario son los problemas de salud, variando entre el 83% asignado por los empleados del sector agrícola y el 96% de respuestas expresadas por las mujeres del Servicio de Prevención.

En el resto de razones expuestas, las citas emitidas se encuentran muy alejadas del listón del 40%.

En el caso de las respuestas emitidas para considerar el **alcohol** como un problema importante para el trabajador (pregunta 75 A), también se alude mayoritariamente a los problemas de salud, si bien no con tanta frecuencia como en el caso del tabaco (65%). Los motivos más citados a continuación son los conflictos de carácter familiar (32%), los accidentes laborales (24%) y la disminución en el rendimiento laboral (21%). Es insignificante el colectivo de entrevistados que no se ha posicionado al respecto (1%).

Gráfico 9.8: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador

(BASE: TOTAL)



También, desde el ámbito sindical se percibe el alcohol como un problema de salud.

> ***"Hay trabajadores que han tenido problemas de salud por consumo de alcohol".***
>
> **RG Representantes Sindicales, Varón**

En los cuadros que se presentan seguidamente se recogen las razones emitidas por los entrevistados para considerar al alcohol como un problema importante para el trabajador.

Cuadro 9.31: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Salud	**57**	**66**	**73**	**63**	**64**	**62**	**66**	**69**
Conflictos	13	42	25	30	35	32	31	28
Faltar al trabajo	10	9	16	12	16	12	10	9
Económicas familiares	3	7	4	11	10	10	8	6
Rendimiento laboral	30	14	22	23	20	25	17	24
Problemas de relación	13	14	10	12	7	12	18	10
Disputas	10	3	4	3	5	3	3	5
Accidentes de tráfico	17	14	8	13	13	12	14	13
Accidentes laborales	40	22	30	22	22	21	25	31
Sanciones	-	1	1	1	1	-	2	-
Despidos	-	1	-	1	-	2	1	-
Conflictos legales	-	1	3	-	1	-	-	3
Ninguna	3	1	1	-	-	1	-	-
NS/NC	-	1	-	1	1	2	1	-

Cuadro 9.32: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Salud	**60**	**63**	**63**	**80**	**62**	**68**	**66**	**65**	**64**
Conflictos	25	31	39	24	35	32	28	29	39
Faltar al trabajo	12	14	10	7	14	3	13	13	9
Económicas familiares	9	12	7	5	6	9	12	11	6
Rendimiento laboral	16	22	21	29	21	22	20	22	19
Problemas de relación	13	14	12	8	13	15	11	13	12
Disputas	8	2	4	4	2	3	6	4	3
Accidentes de tráfico	18	11	12	11	15	11	12	12	15
Accidentes laborales	29	23	22	18	22	28	24	22	27
Sanciones	1	-	1	2	1	1	1	1	-
Despidos	1	-	1	2	1	1	1	1	-
Conflictos legales	1	-	1	-	-	1	1	1	-
Ninguna	-	-	1	1	1	-	-	-	-
NS/NC	1	1	-	1	1	2	-	1	-

Cuadro 9.33: Razones por las que se cree que el alcohol es un problema importante para el trabajador según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Salud	**64**	**57**	**66**	**71**	**65**	**69**
Conflictos	33	39	28	42	25	37
Faltar al trabajo	14	16	4	2	16	4
Económicas familiares	8	3	10	8	14	8
Rendimiento laboral	24	17	20	25	21	17
Problemas de relación	13	12	16	15	11	10
Disputas	3	1	4	-	5	7
Accidentes de tráfico	13	19	13	6	10	16
Accidentes laborales	18	28	27	29	23	25
Sanciones	1	1	1	-	2	-
Despidos	1	-	-	-	1	1
Conflictos legales	1	-	2	-	1	-
Ninguna	1	1	-	-	-	-
NS/NC	1	1	3	-	-	-

A continuación se presentan las razones más citadas, en el sentido de haber superado el límite del 40% de citas en cada una de ellas y desde la perspectiva de las variables analizadas.

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Problemas de salud: Agricultura (57%), industria (66%), construcción (73%), servicios (63%).

  Conflictos: industria (42%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Problemas de salud: pequeña (64%), mediana (62%), grande (66%), muy grande (69%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Problemas de salud: De 16 a 34 años (60%), de 35 a 44 años (63%), de 45 a 54 años (63%), 55 ó más (80%).

- **ESTAMENTO**

  Problemas de salud: Recursos Humanos (62%), Servicio de Prevención (68%), Comité de Seguridad y Salud (66%).

- **SEXO**

  Problemas de salud: Varones (65%), mujeres (64%).

- **SEXO-ESTAMENTO**

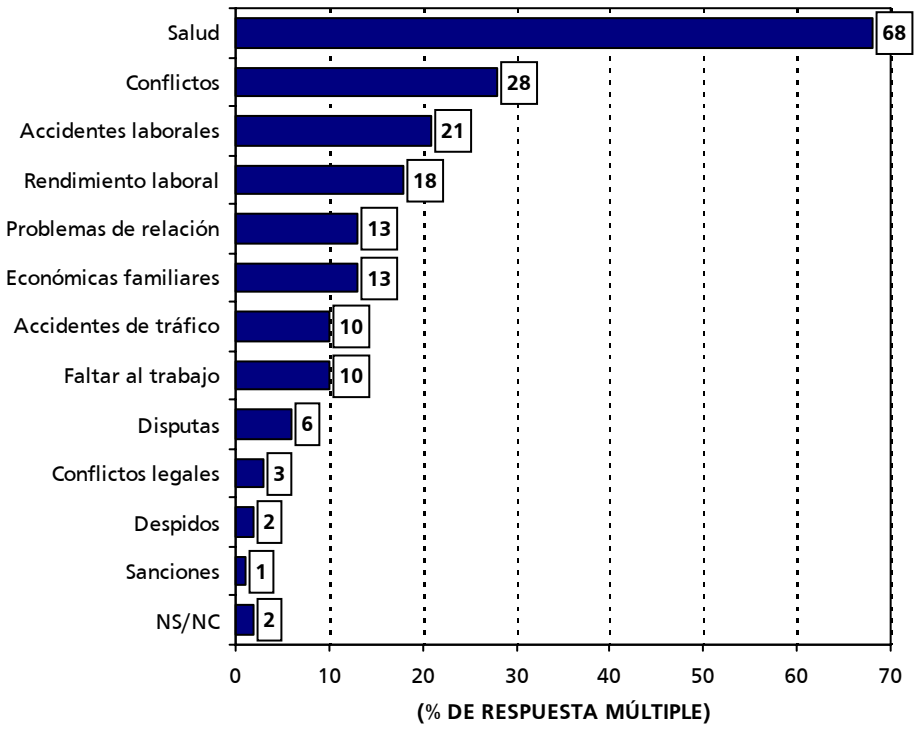
  Problemas de salud: Recursos Humanos (varones, 64%; mujeres, 57%), Servicio de Prevención (mujeres, 71%; varones, 66%),

  Conflictos en la familia: Servicio de Prevención (mujeres, 42%).

El problema más importante para el trabajador, asociado con las **drogas** (pregunta 75 B), es el de la salud: así lo corrobora la mayoría de las personas entrevistadas (68%). A continuación se citan, aunque no con tanta intensidad, los conflictos familiares (28%) y los accidentes laborales (21%).

Gráfico 9.9: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador

(BASE: TOTAL)



En los tres cuadros siguientes se presentan las razones por las que se consideran las drogas como un problema importante para el trabajador, en razón de las variables estudiadas.

Cuadro 9.34: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Salud	**67**	**71**	**66**	**67**	**63**	**67**	**70**	**73**
Conflictos	17	30	22	29	23	27	33	28
Faltar al trabajo	13	5	8	12	10	11	7	14
Económicas familiares	13	11	16	13	11	16	12	10
Rendimiento laboral	27	15	23	18	22	19	15	17
Problemas de relación	10	15	14	12	13	10	17	8
Disputas	13	6	11	4	5	7	4	9
Accidentes de tráfico	3	11	12	10	13	11	9	6
Accidentes laborales	30	21	23	20	23	19	20	26
Sanciones	-	1	-	2	1	1	1	5
Despidos	-	1	-	3	2	2	2	1
Conflictos legales	-	6	3	1	7	2	1	1
Ninguna	-	1	-	-	-	-	-	-
NS/NC	3	2	-	2	2	2	2	-

Cuadro 9.35: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Salud	**63**	**66**	**67**	**86**	**65**	**70**	**69**	**67**	**68**
Conflictos	30	25	33	23	28	28	28	29	26
Faltar al trabajo	8	11	9	15	12	5	10	11	8
Económicas familiares	12	15	10	16	13	16	11	13	13
Rendimiento laboral	15	21	16	18	18	15	20	19	17
Problemas de relación	11	14	14	10	13	15	11	12	15
Disputas	7	5	4	7	5	10	5	6	4
Accidentes de tráfico	13	9	10	5	10	6	12	10	11
Accidentes laborales	25	20	22	12	22	16	22	20	22
Sanciones	3	1	2	-	1	3	1	2	1
Despidos	4	1	2	1	1	3	2	2	2
Conflictos legales	2	4	2	-	3	4	2	1	5
Ninguna	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NS/NC	2	2	2	2	2	2	2	2	1

Cuadro 9.36: Razones por las que se cree que otras drogas son un problema importante para el trabajador según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Salud	**67**	**62**	**69**	**71**	**67**	**73**
Conflictos	29	27	32	19	28	29
Faltar al trabajo	13	9	4	8	12	7
Económicas familiares	14	12	14	21	12	11
Rendimiento laboral	19	15	13	21	21	17
Problemas de relación	13	14	14	19	10	15
Disputas	6	3	12	6	5	4
Accidentes de tráfico	9	12	6	6	12	13
Accidentes laborales	20	26	16	17	22	22
Sanciones	1	1	5	-	1	1
Despidos	1	1	5	-	1	3
Conflictos legales	1	6	1	10	2	1
Ninguna	-	1	-	-	-	-
NS/NC	1	3	3	-	3	-

De su lectura se desprende la insistencia, mayoritariamente esgrimida en todas las variables analizadas, sobre los problemas de salud, variando la proporción entre el 86% apuntado por los entrevistados más mayores y el 62% de respuestas emitidas por el colectivo femenino perteneciente a Recursos Humanos.

Pero no sólo es el trabajador el dependiente a cualquier tipo de droga. Existe un proceso de empatía, que arrastra a su entorno familiar y, más concretamente, a su compañera (codependencia).

"Un número importante dentro de los pocos que conocemos de mujeres, se han dado por problemas de relación con la pareja [...]. Él tenía el problema y ella se ha dejado llevar por él".

RG Representantes Sindicales, Varón

9.2 Opinión sobre los motivos del consumo

En las preguntas 76, 76 A y 76 B del cuestionario se les mostró a los entrevistados una serie de razones por las cuales algunos trabajadores podrían consumir tabaco, alcohol y/o drogas, de tal forma que eligieran las dos que, en su opinión, son más importantes.

El texto de cada una de ellas se presenta a continuación:

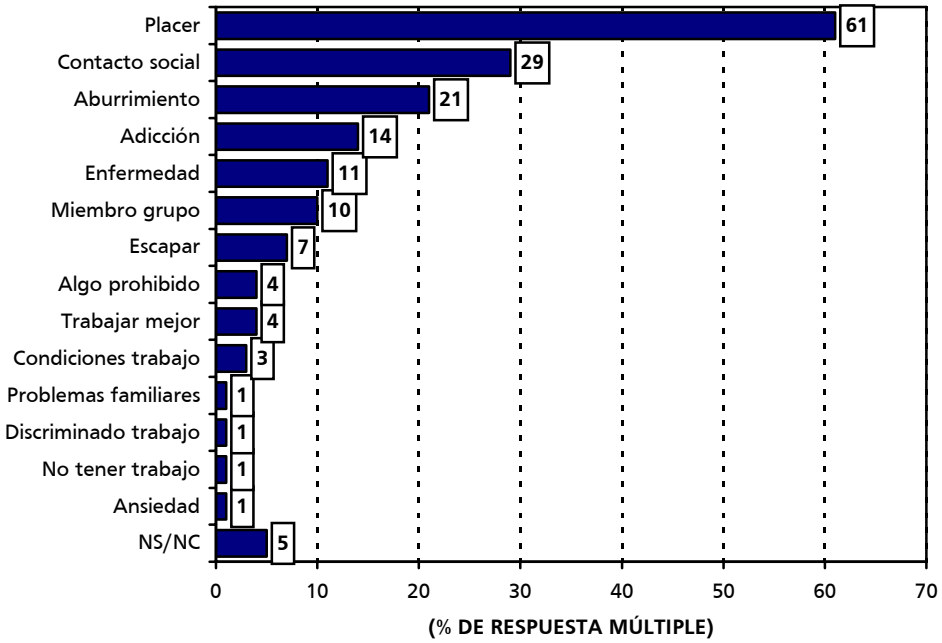
a) Por aburrimiento
b) Por placer, por animarse
c) Por trabajar mejor
d) Por el gusto de hacer algo prohibido
e) Por facilitar la conversación o el contacto social
f) Por problemas familiares
g) Por sentirse marginado o discriminado en el trabajo
h) Por deseo de ser miembro de un grupo y ser aceptado
i) Por las condiciones de trabajo
j) Por escapar a problemas personales
k) Por enfermedad, dolor, nervios, dormir
l) Por no tener trabajo
m) Por adicción
n) Por ansiedad

Sólo un motivo es mayoritariamente mencionado por el que se opina que los trabajadores consumen **tabaco**: por placer, por animarse (61%). En menor medida, consideran que las razones para fumar son por facilitar la conversación o por el contacto social (29%), por aburrimiento (21%), por adicción, costumbre, dependencia (14%), por enfermedad, dolor, nervios, conciliar el sueño (11%) y por desear ser miembro de un grupo y ser aceptado (10%).

Hay que hacer constar que las expresiones “adicción” y “ansiedad” han resultado de la apertura de nuevos códigos al haber sido citadas textualmente por los entrevistados en la opción “otros, cuáles”.

Gráfico 9.10: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco

(BASE: TOTAL)



En los tres cuadros que vienen a continuación se presentan las razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según las variables analizadas.

Cuadro 9.37: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Aburrimiento	27	23	19	20	22	25	16	19
Placer	**70**	**59**	**52**	**62**	**63**	**65**	**57**	**54**
Trabajar menos	3	4	6	3	6	2	3	5
Algo prohibido	3	4	4	5	2	4	5	9
Contacto social	23	28	30	30	20	22	40	36
Problemas familiares	-	-	3	1	1	-	1	-
Discriminado trabajo	-	1	-	1	-	1	-	1
Miembro de un grupo	-	9	8	12	7	11	11	13
Condiciones trabajo	-	2	-	3	3	2	2	6
Escapar	7	8	8	6	6	6	10	1
Enfermedad	20	12	16	9	13	10	11	5
No tener trabajo	3	2	-	1	3	2	-	1
Adicción	7	16	11	14	15	13	14	15
Ansiedad	-	1	1	1	1	1	1	3
NS/NC	-	4	4	5	6	5	4	3

Cuadro 9.38: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Aburrimiento	23	17	19	23	16	22	25	20	21
Placer	**59**	**62**	**62**	**59**	**61**	**58**	**62**	**61**	**59**
Trabajar menos	4	5	3	2	4	1	4	4	2
Algo prohibido	6	3	5	6	3	9	4	5	5
Contacto social	23	28	31	35	32	30	26	28	32
Problemas familiares	-	1	-	4	1	-	1	-	1
Discriminado trabajo	1	-	-	1	1	-	1	1	-
Miembro de un grupo	18	7	10	8	10	15	8	9	12
Condiciones trabajo	2	2	3	4	2	2	3	3	1
Escapar	6	7	7	5	5	8	8	7	7
Enfermedad	16	12	8	7	11	7	12	8	16
No tener trabajo	-	1	1	4	1	1	2	1	2
Adicción	12	14	16	12	16	15	11	14	14
Ansiedad	2	1	2	1	-	3	2	2	1
NS/NC	5	6	3	2	4	5	5	5	4

Cuadro 9.39: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen tabaco según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Aburrimiento	16	17	20	25	24	25
Placer	**60**	**62**	**60**	**54**	**63**	**59**
Trabajar menos	4	4	1	2	6	-
Algo prohibido	3	4	10	8	3	4
Contacto social	33	30	21	48	27	26
Problemas familiares	-	3	-	-	1	-
Discriminado trabajo	1	1	-	-	1	-
Miembro de un grupo	10	12	15	15	6	12
Condiciones trabajo	2	1	3	-	4	1
Escapar	5	5	9	6	7	10
Enfermedad	8	16	5	13	9	18
No tener trabajo	1	1	1	-	1	3
Adicción	17	14	14	19	11	12
Ansiedad	1	-	4	2	1	2
NS/NC	3	6	6	2	6	1

Cabe comentar que en todas y cada una de las variables analizadas es mayoritario el pensamiento de que se fuma porque es un placer y ayuda a animarse, oscilando los porcentajes entre el 70% emitido por los entrevistados del sector agrícola y el 52% del sector de la construcción.

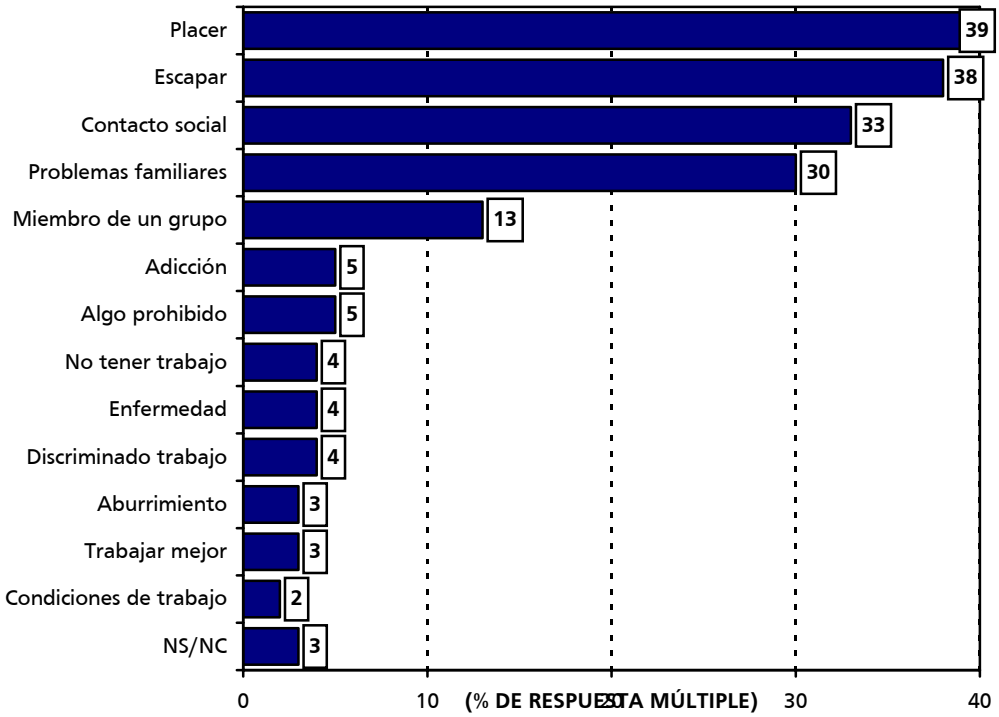
En relación al resto de razones, en ninguna se alcanza el límite del 40% de respuestas, a excepción de los entrevistados que trabajan en empresas de entre 200 y 1.999 empleados: el 40% de este colectivo considera que también se fuma por facilitar la conversación o el contacto social.

A la hora de opinar por las razones que inducen a que algunos trabajadores consuman **alcohol**, se observa que no hay ninguna razón mayoritariamente citada por los entrevistados, siendo cuatro las más mencionadas: por placer (39%), por escapar a problemas personales (38%), por facilitar la conversación o el contacto social (33%) y por problemas familiares (30%).

En menor medida, se considera que se consume alcohol por desear ser miembro de un grupo (13%).

Gráfico 9.11: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol

(BASE: TOTAL)



En los cuadros 9.40, 9.41 y 9.42 se presenta la distribución de las razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol, según las variables estudiadas.

Cuadro 9.40: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Aburrimiento	3	3	3	3	6	4	1	3
Placer	40	34	**37**	**41**	33	**40**	**43**	39
Trabajar menos	3	-	1	4	2	3	4	4
Algo prohibido	-	2	6	6	4	4	5	6
Contacto social	40	31	29	35	32	35	33	30
Problemas familiares	20	35	36	28	30	29	28	**41**
Discriminado trabajo	-	3	4	4	3	4	3	6
Miembro de un grupo	10	15	14	13	12	15	14	10
Condiciones trabajo	8	2	1	2	1	2	3	3
Escapar	**47**	**45**	29	36	**43**	33	39	36
Enfermedad	7	6	4	3	5	3	4	5
No tener trabajo	7	3	4	5	7	2	4	9
Adicción	3	6	10	4	6	6	5	3
NS/NC	3	3	3	3	5	3	3	3

Cuadro 9.41: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Aburrimiento	1	2	4	6	3	3	3	4	2
Placer	35	35	**47**	**41**	39	36	**39**	**40**	36
Trabajar menos	-	6	2	-	4	-	3	3	2
Algo prohibido	7	5	3	5	3	9	4	5	3
Contacto social	31	34	35	33	36	32	31	31	39
Problemas familiares	34	31	29	23	29	30	31	28	34
Discriminado trabajo	4	1	6	5	3	3	5	3	4
Miembro de un grupo	11	14	12	22	10	17	15	14	11
Condiciones trabajo	4	2	2	1	2	3	2	2	2
Escapar	**45**	**37**	38	25	**41**	**38**	35	35	**45**
Enfermedad	4	7	2	5	2	4	6	4	4
No tener trabajo	6	2	2	11	2	7	5	5	3
Adicción	5	4	8	6	6	5	5	6	4
NS/NC	4	4	1	5	3	5	3	4	2

Cuadro 9.42: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen alcohol según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Aburrimiento	4	2	4	2	3	2
Placer	**40**	39	**39**	31	**41**	36
Trabajar menos	5	4	-	-	3	1
Algo prohibido	3	4	12	2	5	1
Contacto social	36	37	27	42	27	**40**
Problemas familiares	26	35	29	31	30	33
Discriminado trabajo	3	2	3	2	3	9
Miembro de un grupo	11	9	19	15	15	13
Condiciones trabajo	1	2	2	6	3	1
Escapar	36	**50**	34	**46**	33	38
Enfermedad	2	2	4	4	6	7
No tener trabajo	4	-	7	6	6	4
Adicción	8	3	3	8	5	3
NS/NC	**3**	**2**	**7**	**-**	**3**	**2**

A continuación se presentan las razones más citadas, en el sentido de alcanzar al menos el 40% de respuestas, y desde la perspectiva de las variables analizadas.

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Por escapar a problemas personales: agricultura (47%), industria (45%).

  Por placer, animarse: agricultura (40%), servicios (41%).

  Por facilitar la conversación o el contacto social: agricultura (40%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Por escapar a problemas personales: pequeña (43%).

  Por placer: mediana (40%), grande (43%).

  Por problemas familiares: muy grande (41%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Por escapar a problemas personales: De 16 a 34 años (45%).

  Por placer: De 45 a 54 años (47%), 55 ó más (41%).

- **ESTAMENTO**

  Por escapar a problemas personales: Recursos Humanos (41%).

- **SEXO**

  Por placer: Varones (40%)

  Por escapar a problemas personales: Mujeres (45%).

  Hay que señalar que respecto a los motivos por los que algunos trabajadores consumen alcohol, los varones indican con mayor frecuencia, el placer, mientras que las mujeres indican con mayor frecuencia el escapar a problemas.

- **SEXO-ESTAMENTO**

  Por placer: Recursos Humanos (varón, 40%). Comité de Seguridad y Salud (varón, 41%).

  Por escapar a problemas personales: Recursos Humanos (mujer, 50%), Servicio preventivo (mujer, 46%).

  Por facilitar la conversación y el contacto social: Servicio de Prevención (mujer, 42%), Comité de Seguridad y Salud (mujer, 41%).

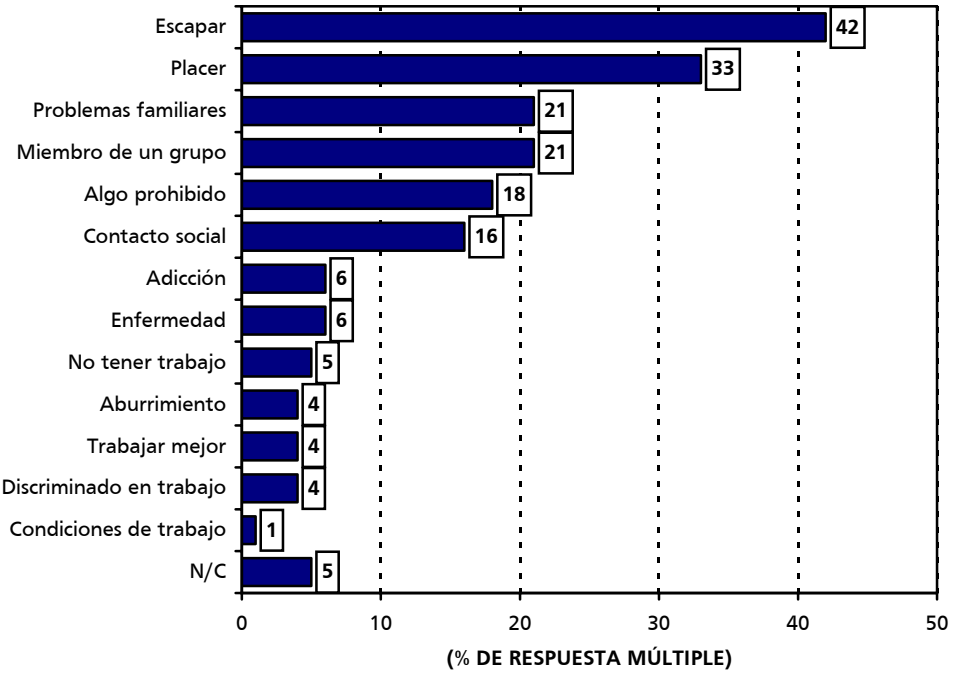
Señalar que en los estamentos de Recursos Humanos y de los Servicios de Prevención hay algunas diferencias en la percepción que mujeres y varones tienen del motivo "escapar de los problemas". Ellas perciben con mayor frecuencia que ellos este motivo.

Cuando se requiere de los entrevistados que señalen las dos razones más importantes por las que algunos trabajadores consumen **drogas**, se citan preferentemente las siguientes: por escapar a problemas personales (42%), por placer o animarse (33%), por problemas familiares y por deseo de ser miembro de un grupo y ser aceptado (21% de respuestas en ambos casos). Con alguna menor intensidad, se apuntan razones tales como el gusto de

hacer algo prohibido (18%) y por facilitar la conversación o el contacto social (16%).

Gráfico 9.12: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen drogas

(BASE: TOTAL)



En los cuadros siguientes se presenta la distribución de las razones por las que los entrevistados piensan que algunos trabajadores consumen drogas, en función de las variables analizadas.

Cuadro 9.43: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen otras drogas según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Aburrimiento	3	5	1	4	6	4	3	3
Placer	27	28	**41**	34	30	32	37	31
Trabajar mejor	3	3	4	4	4	4	4	4
Algo prohibido	20	15	22	19	15	21	19	14
Contacto social	23	14	10	18	15	15	18	15
Problemas familiares	13	24	29	19	21	21	17	32
Discriminado trabajo	3	4	3	4	3	5	3	5
Miembro de un grupo	7	24	16	21	22	21	21	19
Condiciones trabajo	-	1	-	1	-	2	1	1
Escapar	**53**	**44**	33	**42**	**41**	**38**	**43**	**54**
Enfermedad	7	8	3	6	6	7	6	4
No tener trabajo	10	7	3	4	12	4	1	4
Adicción	7	7	11	5	7	6	6	5
NS/NC	3	4	3	5	5	4	5	3

Cuadro 9.44: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen otras drogas según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Aburrimiento	2	4	4	6	5	3	3	5	3
Placer	29	30	38	**40**	36	31	31	34	30
Trabajar mejor	1	5	4	4	3	3	5	5	2
Algo prohibido	22	21	16	11	14	16	23	18	19
Contacto social	20	13	18	13	18	16	14	16	17
Problemas familiares	25	22	20	17	18	20	25	20	22
Discriminado trabajo	4	3	4	4	3	3	5	4	4
Miembro de un grupo	21	22	18	25	22	28	17	19	26
Condiciones trabajo	1	-	1	1	1	1	1	1	1
Escapar	**44**	**42**	**45**	34	**45**	**43**	**39**	**41**	**45**
Enfermedad	7	6	6	8	5	4	8	6	7
No tener trabajo	3	7	2	11	4	9	4	4	7
Adicción	6	6	8	6	7	7	5	6	6
NS/NC	5	5	3	5	4	5	5	6	2

Cuadro 9.45: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores consumen otras drogas según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Aburrimiento	5	5	5	-	4	1
Placer	36	35	32	29	34	24
Trabajar mejor	5	1	3	2	6	3
Algo prohibido	12	18	18	13	24	23
Contacto social	19	17	19	10	12	20
Problemas familiares	16	21	17	25	26	20
Discriminado trabajo	4	1	3	2	4	8
Miembro de un grupo	19	27	24	38	16	19
Condiciones trabajo	1	1	1	2	1	-
Escapar	**44**	**47**	**43**	**44**	**37**	**44**
Enfermedad	6	4	4	4	6	12
No tener trabajo	3	6	7	13	3	5
Adicción	8	4	4	13	6	4
NS/NC	5	2	8	-	5	4

Al igual que en el caso del alcohol, presentamos a continuación aquellas razones que, en opinión de los entrevistados, más influyen para que un trabajador consuma drogas, según las variables estudiadas.

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Por escapar a problemas personales: Agricultura (53%), industria (44%), servicios (42%).

  Por placer: Construcción (41%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Por escapar a problemas personales: Pequeña (40%), grande (43%), muy grande (54%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Por escapar a problemas personales: De 16 a 34 años (44%), de 35 a 44 (45%), de 45 a 54 (45%).

  Por placer: 55 ó más años (40%).

- **ESTAMENTO**

  Por escapar a problemas personales: Recursos Humanos (45%), Servicio de Prevención (43%)

- **SEXO**

  Por escapar a problemas personales: Varón (41%), mujer (45%).

- **SEXO-ESTAMENTO**

  En todos los casos se cita con más frecuencia el escapar a problemas personales, variando los porcentajes entre el 47% de las mujeres de Recursos Humanos y el 37% de los varones sindicalistas. Dentro de cada estamento no se producen diferencias de género destacables.

Las condiciones de trabajo son escasamente percibidas por la muestra total como factor de riesgo para el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (3%, 2%, 1% de respuesta respectivamente). Puede estar aconteciendo lo ya señalado en el trabajo de la (FAD, 2002), referido a que otras opciones de respuesta como "por escapar", "por obtener placer" estén incluyendo el trabajo y sus condiciones como una parte de la realidad vital.

Parece admisible que las drogas limen las dificultades de las relaciones sociales. ¿O es una salida a otro tipo de problemas?

> ***"El alcohol te ayuda a interactuar socialmente. Cuando estás es una situación complicada, que no sabes cómo abordar, entonces para relacionarte o un cigarro o tomamos algo".***
>
> **RG Representantes Sindicales, Varón**

Al igual que en las preguntas 76, 76 A y 76 B en las 77, 77 A y 77 B se le presentaban al entrevistado una serie de razones por las que se piensa que algunos trabajadores **no consumen alcohol, tabaco y otras drogas**, para que eligieran nuevamente las dos que en su opinión más podrían influir.

El texto de cada una de ellas se presenta a continuación:

a) Convicciones personales de tipo moral
b) Perjudica a la salud física y mental
c) Se sienten bien y no les hace falta
d) Son ilegales
e) Crean problemas personales, familiares y laborales
f) Sus familias no lo aceptarían
g) Son caras
h) No se fían de sí mismos y de su control
i) Por cuidar de otros
j) No les gusta

Casi las tres cuartas partes de los entrevistados consideran que las personas que no consumen **tabaco** lo hacen porque perjudica a la salud física y mental (74%). En menor medida, piensan que se sienten bien y no les hace falta (49%) y que no lo hacen por convicciones personales de tipo moral (37%).

Cuadro 9.46: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen tabaco según estamento, sexo y estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

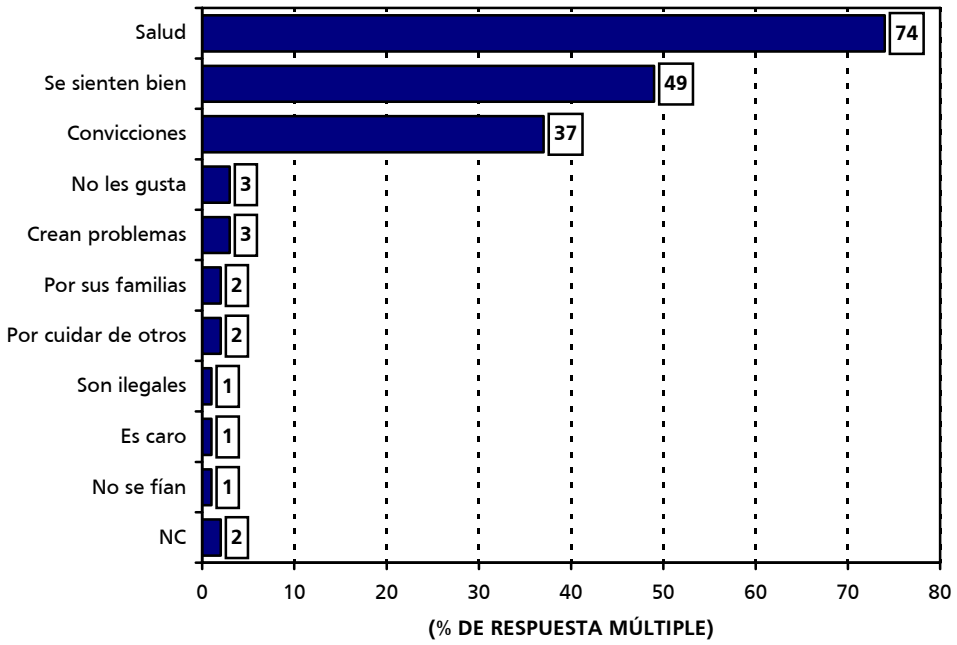
—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	SEXO		ESTAMENTO Y SEXO					
			RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varón	Mujer	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Convicciones	39	33	44	29	52	23	30	42
Salud	**75**	**72**	**74**	**76**	**80**	**75**	**75**	**65**
Se sienten bien	45	57	44	55	37	63	50	57
Son ilegales	1	-	1	-	-	2	1	-
Crean problemas	3	3	4	4	2	4	2	1
Sus familias	2	1	2	1	1	-	2	1
Es caro	1	1	-	1	-	2	1	1
No se fían de sí	1	1	-	1	-	2	1	1
Por cuidar de otros	1	2	1	3	1	2	2	2
No les gusta	3	4	3	2	3	6	2	4
NS/NC	2	1	1	2	3	-	2	1

La respuesta "porque se sienten bien" está dada muy mayoritariamente por las mujeres tanto en la muestra total como en todos los estamentos. Puede interpretarse por tanto como una respuesta principalmente femenina.

Gráfico 9.13: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen tabaco

(BASE: TOTAL)

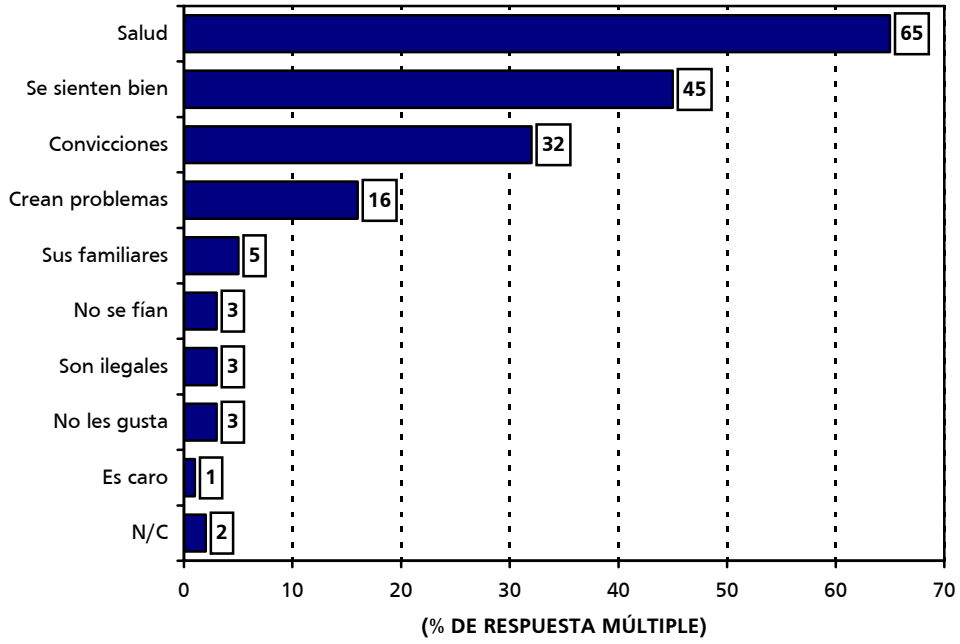


También opinan los entrevistados mayoritariamente, como en el caso del tabaco, que algunos trabajadores no consumen **alcohol** porque perjudica a la salud física y mental (65%). En menor medida, consideran que se sienten bien al no consumirlo (45%) y sus convicciones personales y de tipo moral no se lo permiten (32%).

Un 16% apunta que no lo hacen porque les crearía problemas de tipo personal, laboral y familiar.

Gráfico 9.14: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen alcohol

(BASE: TOTAL)



Con la tercera de las razones invocadas para no consumir alcohol, a saber "se sienten bien", se repite la situación expuesta para el tabaco. Se trata de otra respuesta principalmente femenina.

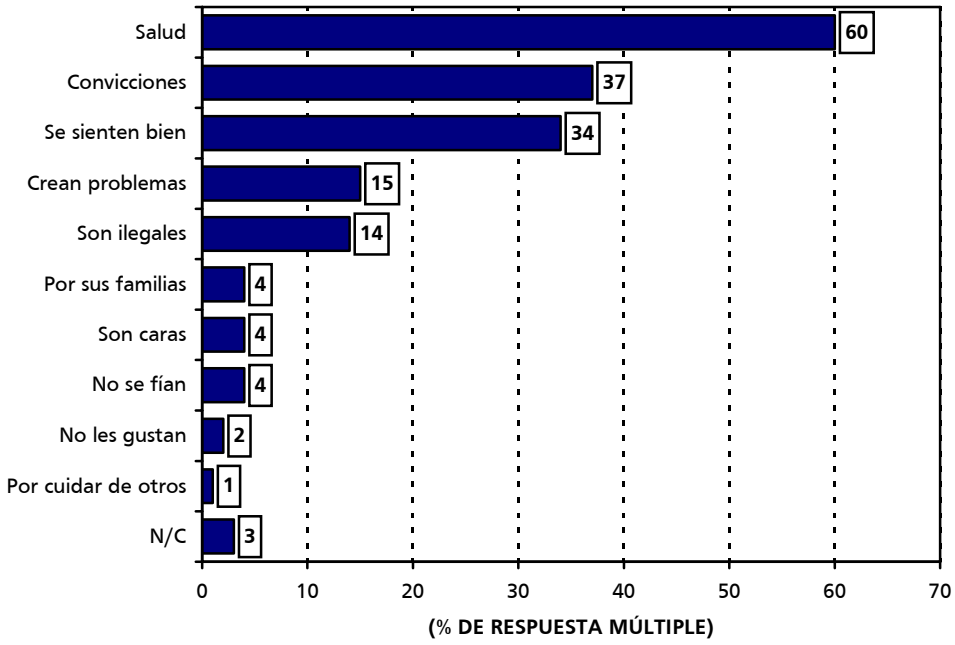
Para acabar el epígrafe, vamos a comentar las razones que aducen los entrevistados para argumentar que algunos trabajadores no consumen **drogas**.

Mayoritariamente se señala que perjudica a la salud física y mental (60%). Con menor intensidad, se aducen convicciones personales y de tipo moral (37%), que se sienten bien y no les hace falta (34%), que crean problemas en el ámbito personal, familiar y laboral (15%) y que son ilegales (14%).

El hecho de cuidar a otros (1%) y porque no les gustan (2%) son las razones menos importantes para los entrevistados.

Gráfico 9.15: Razones por las que se piensa que algunos trabajadores no consumen drogas

(BASE: TOTAL)



Con respecto al motivo aludido con mayor frecuencia para explicar que haya personas que no consumen drogas, llama la atención la discrepancia existente entre las mujeres del Servicio de Prevención que lo invocan con menor frecuencia que todos los varones, tanto los de la muestra general como los de todos los estamentos.

Las convicciones son un motivo que explica el no consumo fundamentalmente para los varones de los estamentos de RRHH y Servicios de Prevención frente a sus homólogas mujeres.

9.3 Opinión sobre la intervención de las empresas

En la pregunta 78 del cuestionario se les preguntaba a los entrevistados *¿Por qué cree Vd. que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos?*, presentándole a la vez una serie de respuestas precodificadas, que pasamos a detallar a continuación:

a) Tolerancia social existente

b) Pérdida de la imagen

c) Costes económicos

d) Falta de confianza

e) Desacuerdo acerca de las causas

f) Desacuerdo acerca de la responsabilidad

g) Desacuerdo acerca de las actuaciones

El entrevistado debía elegir, por orden de importancia, las dos que considerase más importantes.

Hay que indicar que los comentarios que se presentan a continuación se refieren al porcentaje total de citas obtenido en cada una de las razones, independientemente de que haya sido citado en primero o segundo lugar.

El motivo mayoritariamente citado por el que los entrevistados opinan que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos: es el relativo a la tolerancia social existente (56%). Los dos más citados a continuación del anterior son el desacuerdo acerca de la responsabilidad (36%) y los costes económicos que suponen la intervención de las empresas (33%),

Los hombres perciben con mayor frecuencia que las mujeres la tolerancia social existente como motivo para que las empresas no actúen frente al consumo (once puntos porcentuales de diferencia en la muestra total).

En el extremo opuesto, es decir, los motivos que a juicio de los entrevistados no explican el que las empresas no intervengan son la ignorancia del problema (2%), el desacuerdo acerca de las causas y la falta de confianza (7% de citas en ambas razones).

Cuadro 9.47: ¿Por qué cree vd. que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos?

(BASE: TOTAL)

	TOTAL	ORDEN DE IMPORTANCIA	
		1º	2º
Tolerancia social existente	**56**	43	13
Pérdida de imagen	15	6	9
Costes económicos	33	19	14
Falta de confianza	7	2	5
Desacuerdo acerca de las causas	7	3	4
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	36	14	22
Desacuerdo acerca de las actuaciones	20	6	14
Ignorancia del problema	2	1	1
No cree que no actúen	1	-	1
N/C	23	6	17

Para algunas empresas, no existen consumos abusivos. Las situaciones provienen de otros ámbitos externos al tejido laboral. En última instancia, es echar balones fuera.

"La empresa cree [...] que no es un problema específico del ambiente laboral [...], sino que venía ya de casa".

RG Representantes Sindicales, Mujer.

A continuación se presentan los motivos más citados, desde la perspectiva de las variables analizadas.

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Tolerancia social existente: agricultura (60%), industria (57%), servicios (57%), construcción (49%).

  Desacuerdo acerca de la responsabilidad: Agricultura (43%), construcción (48%).

  Costes económicos: Agricultura (43%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Tolerancia social existente: Pequeña (64%), mediana (48%), grande (55%), muy grande (66%).

- **ESTAMENTO**

  Tolerancia social existente: Recursos Humanos (57%), Servicio de Prevención (53%), Comité de Seguridad y Salud (52%).

  Desacuerdo acerca de la responsabilidad: Recursos Humanos (36%), Servicio de Prevención (38%), Comité de Seguridad y Salud (36%).

  Costes económicos: Recursos Humanos (31%), Servicio de Prevención (32%), Comité de Seguridad y Salud (37%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Tolerancia social existente: De 16 a 34 años (51%), de 35 a 44 años (56%), de 45 a 54 años (60%).

  Costes económicos: De 16 a 34 años (43%).

  Desacuerdo acerca de la responsabilidad: De 45 a 54 años (40%).

- **SEXO**

  Tolerancia social existente: Varón (60%), mujer (49%).

  Desacuerdo acerca de la responsabilidad: Mujer (39%), varón (35%).

  Costes económicos: Mujer (31%), varón (31%).

- **SEXO-ESTAMENTO**

  Tolerancia social existente: Recursos Humanos (varón, 60%; mujer, 50%), Servicio de Prevención (varón, 52%; mujer, 53%), Comité de Seguridad y Salud (varón, 62%; mujer, 46%).

  Costes económicos: Servicio de Prevención (mujer, 40%).

  Desacuerdo acerca de la responsabilidad: Comité de Seguridad y Salud (mujer, 42%).

Cuadro 9.48: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según sector de actividad

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD											
	TOTAL				1º				2º			
	Agric.	Indus.	Constr.	Serv.	Agric.	Indus.	Constr.	Serv.	Agric.	Indus.	Constr.	Serv.
Tolerancia social existente	**60**	**57**	**49**	**57**	57	39	41	44	3	18	8	13
Pérdida de imagen	20	15	8	16	3	8	4	6	17	7	4	10
Costes económicos	43	28	31	35	23	16	19	20	20	12	12	16
Falta de confianza	13	6	9	8	3	3	3	2	10	3	6	6
Desacuerdo acerca de las causas	6	6	4	7	3	1	1	3	3	5	3	4
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	43	38	48	33	10	18	16	13	33	20	32	20
Desacuerdo acerca de las actuaciones	7	19	22	21	-	6	7	6	7	13	15	15
Ignorancia del problema	-	2	1	1	-	1	1	1	-	1	-	1
No cree que no actúen	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
NC	7	28	25	21	-	7	4	6	7	21	21	15

Cuadro 9.49: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según tamaño de empresa

(BASE: TOTAL)

	TAMAÑO DE LA EMPRESA											
	TOTAL				1º				2º			
	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Tolerancia social existente	**64**	**48**	**55**	**66**	46	37	44	49	18	11	11	17
Pérdida de imagen	13	15	15	20	6	5	7	5	7	10	8	15
Costes económicos	32	33	36	28	18	21	19	14	14	12	16	14
Falta de confianza	9	6	8	3	2	2	2	3	7	4	6	-
Desacuerdo acerca de las causas	6	7	7	7	1	4	3	1	5	3	4	6
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	36	37	36	31	15	15	13	13	21	22	23	19
Desacuerdo acerca de las actuaciones	14	23	22	18	5	7	5	6	9	16	17	12
Ignorancia del problema	2	1	2	1	1	-	1	-	1	1	1	1
No cree que no actúen	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
NC	26	24	16	24	7	6	4	9	19	20	12	15

Cuadro 9.50: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según edad del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO											
	TOTAL				1º				2º			
	16 a 34	35 a 44	45 a 54	55 o más	16 a 34	35 a 44	45 a 54	55 o más	16 a 34	35 a 44	45 a 54	55 o más
Tolerancia social existente	**51**	**56**	**60**	**53**	37	40	50	37	14	16	10	16
Pérdida de imagen	19	18	11	10	10	7	4	2	9	11	7	8
Costes económicos	43	35	30	23	25	22	15	15	18	13	15	8
Falta de confianza	4	7	8	11	-	2	3	5	4	5	5	6
Desacuerdo acerca de las causas	3	7	7	12	1	3	2	5	2	4	5	7
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	30	37	40	32	15	15	12	17	15	22	28	15
Desacuerdo acerca de las actuaciones	24	16	20	25	6	5	6	8	18	12	14	17
Ignorancia del problema	2	2	1	1	1	1	-	-	1	1	1	1
No cree que no actúen	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-
NC	20	21	23	32	3	5	7	10	17	16	16	22

Cuadro 9.51: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según estamento

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO								
	TOTAL			1º			2º		
	RR Humanos	Servicio Preven.	Comité Segur.	RR Humanos	Servicio Preven.	Comité Segur.	RR Humanos	Servicio Preven.	Comité Segur.
Tolerancia social existente	**57**	**53**	**52**	43	37	45	14	15	12
Pérdida de imagen	12	10	21	4	5	9	8	5	12
Costes económicos	31	32	37	19	21	18	12	11	19
Falta de confianza	5	11	7	2	2	2	3	9	5
Desacuerdo acerca de las causas	7	8	5	2	3	2	5	5	3
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	36	38	36	15	16	13	21	22	23
Desacuerdo acerca de las actuaciones	22	30	14	5	11	4	17	19	10
Ignorancia del problema	2	2	2	1	1	1	1	1	1
No cree que no actúen	-	-	1	-	-	1	-	-	-
NC	28	17	20	8	4	5	20	13	15

Cuadro 9.52: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según sexo

(BASE: TOTAL)

	SEXO					
	TOTAL		1º		2º	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Tolerancia social existente	**60**	**49**	46	36	14	13
Pérdida de imagen	15	16	6	7	9	9
Costes económicos	31	37	17	22	14	15
Falta de confianza	7	6	2	2	5	4
Desacuerdo acerca de las causas	8	5	3	2	5	3
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	35	39	13	17	22	22
Desacuerdo acerca de las actuaciones	19	23	6	6	13	17
Ignorancia del problema	1	1	-	1	1	-
NC	**23**	**21**	**6**	**5**	**17**	**16**

Cuadro 9.53: Razones por las que se cree que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO-SEXO																	
	TOTAL						1º						2º					
	Varón RR.HH	Mujer RR.HH.	Varón S. Pre.	Mujer S. Pre.	Varón C.Seg.	Mujer C.Seg.	Varón RR.HH	Mujer RR.HH.	Varón S. Pre.	Mujer S. Pre.	Varón C.Seg.	Mujer C.Seg.	Varón RR.HH	Mujer RR.HH.	Varón S. Pre.	Mujer S. Pre.	Varón C.Seg.	Mujer C.Seg.
Tolerancia social existente	**60**	**50**	**52**	**53**	**62**	**46**	47	35	37	38	49	36	13	15	15	15	13	10
Pérdida de imagen	10	14	9	12	21	21	2	6	3	8	9	8	8	8	6	4	12	13
Costes económicos	28	34	26	44	37	37	18	20	20	23	16	25	10	14	6	21	21	12
Falta de confianza	6	4	12	8	7	7	2	1	3	-	2	3	4	3	9	8	5	4
Desacuerdo acerca de las causas	8	6	8	8	7	4	2	2	3	4	3	2	6	4	5	4	4	2
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	37	37	37	40	33	42	15	17	16	17	11	17	22	20	21	23	22	25
Desacuerdo acerca de las actuaciones	20	26	33	21	11	19	5	6	13	6	3	5	15	20	21	15	8	14
Ignorancia del problema	2	2	1	2	2	1	1	1	-	2	-	1	1	1	1	-	2	-
No cree que no actúen	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
NC	29	25	22	8	19	22	7	9	6	-	6	3	22	16	16	8	13	19

Si en las líneas anteriores analizábamos la opinión de los entrevistados sobre las razones por las que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos de alcohol, tabaco y otras drogas, ahora vamos a recabar la información sobre cuáles son las actuaciones que los entrevistados consideran más necesario realizar para evitar dicho grado de consumo.

Las actuaciones que se le presentaban a los entrevistados, recogidas en la pregunta 79 del cuestionario se describen a continuación:

a) Formación ante las drogas

b) Servicio de atención a consumidores

c) Ayudas a la familia

d) Detección de factores de riesgo

e) Realización de análisis

f) Realización de un chequeo médico

g) Orientar a los trabajadores

h) Otras actuaciones: ¿cuáles?

De estas actuaciones el entrevistado debía elegir las dos que él considerase más importantes.

Nuevamente hay que matizar que los comentarios que efectuamos a continuación están referidos al porcentaje total de citas obtenidas en cada una de las actuaciones, independientemente de que haya sido citado en primero o segundo lugar.

La actuación que mayoritariamente reclaman los entrevistados, para que las empresas puedan combatir el abuso del tabaco, el alcohol y las drogas, es la relativa a la formación ante las drogas (59%).

Con menos intensidad, se considera que se debería orientar a los trabajadores (41%), detectar los factores de riesgo (37%) y realizar un chequeo médico (22%).

Las actuaciones que despiertan menos interés por parte de los entrevistados son prestar ayudas a la familia (6%), realizar análisis a los trabajadores implicados (10%) y poner un servicio de atención a los consumidores (18%).

Cuadro 9.54: Posibles actuaciones de las empresas ante el abuso del alcohol, tabaco y otras drogas

(BASE: TOTAL)

	TOTAL	ORDEN DE IMPORTANCIA (%)	
		1º	2º
Formación ante las drogas	**59**	46	13
Servicios de atención	18	8	11
Ayudas a las familias	6	2	4
Detección de factores de riesgo	37	17	20
Realización de análisis	10	3	7
Realización chequeo médico	22	7	15
Orientar a los trabajadores	41	16	25
NC	**6**	**1**	**5**

Los motivos más citados, en el sentido de superar el 40% de citas, y en función de las variables analizadas son las siguientes:

- **SECTOR DE ACTIVIDAD**

  Detección de factores de riesgo: Agricultura (63%).

  Formación ante las drogas: Agricultura (53%), industria (58%), construcción (54%), servicios (61%).

  Orientar a los trabajadores: Industria (43%), servicios (42%).

- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**

  Formación ante las drogas: Pequeña (57%), mediana (60%), grande (61%), muy grande (40%).

  Orientar a los trabajadores: Pequeña (41%), mediana (40%), grande (41%), muy grande (42%).

  Detección de factores de riesgo: Muy grande (59%).

- **EDAD DEL ENTREVISTADO**

  Formación ante las drogas: De 16 a 34 años (52%), de 35 a 44 años (56%), de 45 a 54 años (56%), 55 ó más (61%).

  Orientar a los trabajadores: De 16 a 34 años (44%), de 35 a 44 años (44%), 55 ó más años (39%).

Detección de factores de riesgo: De 35 a 44 años (40%), de 45 a 54 años (40%).

- **ESTAMENTO**

  Formación ante las drogas: Recursos Humanos (58%), Servicio de Prevención (57%), Comité de Seguridad y Salud (61%).

  Orientar a los trabajadores: Recursos Humanos (42%), Comité de Seguridad y Salud (40%).

  Detección de factores de riesgo: Servicio de Prevención (46%).

- **SEXO**

  Formación ante las drogas: Varón (61%), mujer (53%).

  Orientar a los trabajadores: Varón (43%).

  Detección de factores de riesgo: Mujer (40%).

- **SEXO-ESTAMENTO**

  Formación ante las drogas: Recursos Humanos (Varón, 60%; mujer, 65%), Servicio de Prevención (mujer, 45%; varón, 64%), Comité de Seguridad y Salud (varón, 62%%; mujer, 55%).

  Orientar a los trabajadores: Recursos Humanos (varón, 44%), Servicio de Prevención (mujer, 40%), Comité de Seguridad y Salud (varón, 45%).

  Detección de factores de riesgo: Servicio de Prevención (mujer, 52%; varón, 42%).

Cuadro 9.55: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según sector de actividad

(BASE: TOTAL)

	SECTOR DE ACTIVIDAD											
	TOTAL				1º				2º			
	Agric.	Indus.	Constr.	Serv.	Agric.	Indus.	Constr.	Serv.	Agric.	Indus.	Constr.	Serv.
Formación ante las drogas	53	**58**	**54**	**61**	43	46	43	47	10	12	11	14
Servicios de atención	13	26	16	17	-	12	6	7	13	14	11	10
Ayudas a las familias	7	5	7	4	-	2	1	1	7	3	6	3
Detección de factores de riesgo	**63**	32	39	38	30	12	21	18	33	20	18	20
Realización de análisis	3	10	12	10	3	2	6	3	-	8	6	7
Realización de un chequeo médico	20	19	30	23	3	8	15	6	17	11	14	16
Orientar a los trabajadores	37	43	34	42	20	17	6	17	17	26	29	25
N/C	3	8	11	5	-	2	4	1	3	6	7	4

Cuadro 9.56: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según tamaño de empresa

(BASE: TOTAL)

	TAMAÑO DE LA EMPRESA											
	TOTAL				1º				2º			
	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Formación ante las drogas	**57**	**60**	**61**	40	45	44	49	32	12	16	12	8
Servicios de atención	20	15	24	14	10	6	10	5	10	9	14	9
Ayudas a las familias	5	4	6	5	2	1	2	1	3	3	4	4
Detección de factores de riesgo	24	36	39	**59**	11	16	17	28	13	21	22	31
Realización de análisis	13	12	6	12	3	5	2	3	10	7	4	9
Realización de un chequeo médico	27	24	18	17	9	9	5	4	18	15	13	13
Orientar a los trabajadores	41	40	41	42	15	16	15	24	26	24	26	23
N/C	10	7	5	4	4	2	1	-	6	5	5	4

Cuadro 9.57: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según edad del entrevistado

(BASE: TOTAL)

	EDAD DEL ENTREVISTADO											
	TOTAL				1º				2º			
	16 a 34	35 a 44	45 a 54	55 o más	16 a 34	35 a 44	45 a 54	55 o más	16 a 34	35 a 44	45 a 54	55 o más
Formación ante las drogas	**52**	**56**	**66**	**61**	39	44	50	53	13	12	16	8
Servicios de atención	22	19	18	16	9	10	5	5	13	9	13	11
Ayudas a las familias	9	3	6	3	3	1	1	2	6	2	5	1
Detección de factores de riesgo	29	40	40	36	16	18	19	11	13	22	21	25
Realización de análisis	10	9	10	11	6	2	2	4	4	7	8	7
Realización de un chequeo médico	26	22	18	23	11	6	5	6	15	16	13	17
Orientar a los trabajadores	44	44	36	39	15	18	15	16	29	26	21	23
N/C	7	6	5	10	1	1	1	4	6	5	4	6

Cuadro 9.58: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según estamento

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO								
	TOTAL			1º			2º		
	RR Humanos	Servicio Preven.	Comité Segur.	RR Humanos	Servicio Preven.	Comité Segur.	RR Humanos	Servicio Preven.	Comité Segur.
Formación ante las drogas	**58**	**57**	**61**	44	48	47	14	9	14
Servicios de atención	18	22	18	6	11	8	12	11	10
Ayudas a las familias	4	5	7	2	-	2	2	5	5
Detección de factores de riesgo	39	46	33	18	22	14	21	24	19
Realización de análisis	9	10	10	3	1	4	6	9	6
Realización de un chequeo médico	23	14	24	8	5	7	15	9	17
Orientar a los trabajadores	42	37	40	17	11	17	25	26	25
N/C	8	10	4	2	2	1	6	7	3

Cuadro 9.59: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según sexo

(BASE: TOTAL)

	SEXO					
	TOTAL		1º		2º	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Formación ante las drogas	**61**	**53**	48	41	13	12
Servicios de atención	19	19	7	9	12	10
Ayudas a las familias	5	6	2	1	3	5
Detección de factores de riesgo	36	40	15	21	21	19
Realización de análisis	8	14	3	5	5	9
Realización de un chequeo médico	21	24	7	6	14	18
Orientar a los trabajadores	43	37	16	16	27	21
N/C	2	21	2	-	-	2

Cuadro 9.60: Posibles actuaciones de las empresas ante los consumos abusivos, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

	ESTAMENTO-SEXO																	
	TOTAL						1º						2º					
	Varón RR.HH	Mujer RR.HH.	Varón S.Pre.	Mujer S.Pre.	Varón C.Seg.	Mujer C.Seg.	Varón RR.HH	Mujer RR.HH.	Varón S.Pre.	Mujer S.Pre.	Varón C.Seg.	Mujer C.Seg.	Varón RR.HH	Mujer RR.HH.	Varón S.Pre.	Mujer S.Pre.	Varón C.Seg.	Mujer C.Seg.
Formación ante las drogas	**60**	**55**	**64**	44	62	55	46	42	52	40	49	41	14	13	12	4	13	14
Servicios de atención	18	19	21	23	19	19	5	8	10	13	8	10	13	11	11	10	11	9
Ayudas a las familias	3	4	6	4	6	10	2	1	-	-	3	1	1	3	6	4	3	9
Detección de factores de riesgo	39	39	42	**52**	31	37	17	20	19	27	12	20	22	19	23	25	19	17
Realización de análisis	7	13	5	23	10	11	1	7	1	2	4	3	6	6	4	21	6	8
Realización de un chequeo médico	21	28	15	10	23	27	8	8	6	2	7	7	13	20	9	8	16	20
Orientar a los trabajadores	44	36	36	40	45	36	18	14	9	17	17	18	26	22	27	23	28	18
N/C	9	4	12	4	4	3	3	-	3	-	1	-	6	4	9	4	3	3

9.4 Percepción sobre la evolución del consumo

Con objeto de conocer la evolución del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, en las preguntas 80, 80A y 80B se requería de las personas entrevistadas que opinara sobre el grado de consumo de esas sustancias en el mundo del trabajo y en los últimos diez años entre las mujeres. En las preguntas 81, 81A y 81B se indagaba por la misma cuestión, pero referida al colectivo masculino.

Como puede apreciarse en los cuadros siguientes, cuando se analiza la muestra total, la mayoría de las personas considera que el consumo de tabaco y alcohol entre las mujeres ha aumentado en los últimos diez años (74% y 62%, respectivamente) y casi la mitad considera que el consumo de otras drogas se ha incrementado entra las mujeres (47%).

Por lo que se refiere a la evolución del consumo entre los varones, la tendencia es menos clara. Casi la mitad de los entrevistados (49%) considera que dicho consumo permanece igual, otro 31% considera que el consumo se ha incrementado. En cuanto al consumo de otras drogas, si bien hay un grupo estimable (35%) que considera que su consumo se mantiene igual (27%) o ha disminuido (8%), un grupo significativo considera que se ha incrementado (37%).

Hay que matizar que a la hora de opinar sobre la evolución del consumo de otras drogas, el nivel de indefinición es elevado: 32%, cuando se opina sobre las mujeres y 28%, en el caso de los varones.

Como resumen general, podemos establecer que la percepción del consumo no se corresponde en ninguna de las variables observadas con los datos sobre incidencia del mismo, según la FAD (2002).

Cuadro 9.61: Evolución de las pautas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres en los últimos diez años

(BASE: TOTAL)

EL CONSUMO...	ALCOHOL	TABACO	DROGAS
Ha disminuido	6	10	4
Se ha incrementado	62	74	47
Se mantiene igual	19	9	17
NS/NC	13	7	32
TOTAL	100	100	100

Cuadro 9.62: Evolución de las pautas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres en los últimos diez años

(BASE: TOTAL)

EL CONSUMO...	ALCOHOL	TABACO	DROGAS
Ha disminuido	17	**49**	8
Se ha incrementado	31	17	**37**
Se mantiene igual	**44**	28	27
NS/NC	8	6	28
TOTAL	100	100	100

En el juego de cuadros que aparecen seguidamente se presenta la percepción de la evolución de las pautas de consumo durante los últimos diez años, diferenciando el colectivo femenino trabajador, por un lado, y por otro, el masculino, y según las variables analizadas.

Cuadro 9.63: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Ha disminuido	13	6	7	5	7	5	3	17
Se ha incrementado	**63**	**60**	**61**	**63**	**71**	**55**	**63**	**58**
Se mantiene igual	14	17	29	19	15	20	22	15
NS/NC	10	17	3	13	7	20	12	10
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.64: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Ha disminuido	6	6	6	7	5	7	6	7	4
Se ha incrementado	**55**	**58**	**69**	**65**	**64**	**62**	**59**	**61**	**64**
Se mantiene igual	26	20	16	16	20	19	19	20	17
NS/NC	13	16	9	12	11	12	16	12	15
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.65: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ha disminuido	6	3	10	2	6	8
Se ha incrementado	**64**	**66**	**58**	**70**	**60**	**57**
Se mantiene igual	21	18	20	15	19	18
NS/NC	9	13	12	13	15	17
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.66: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Ha disminuido	17	17	25	16	14	23	15	17
Se ha incrementado	**40**	33	27	30	39	24	32	26
Se mantiene igual	37	**40**	**48**	**46**	**44**	**42**	**45**	**47**
NS/NC	6	10	-	8	3	11	8	10
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.67: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Ha disminuido	15	14	19	23	17	17	18	21	9
Se ha incrementado	31	30	34	33	28	33	32	27	39
Se mantiene igual	**46**	**47**	**41**	**37**	**48**	**44**	**41**	**44**	**44**
NS/NC	8	9	6	7	7	6	9	8	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.68: Evolución de las pautas de consumo de alcohol en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ha disminuido	21	9	23	4	20	13
Se ha incrementado	22	39	28	44	31	35
Se mantiene igual	**50**	**44**	**40**	**50**	**41**	**40**
NS/NC	7	8	9	2	8	12
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.69: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Ha disminuido	10	11	11	11	9	12	9	13
Se ha incrementado	**80**	**72**	**81**	**73**	**80**	**70**	**73**	**73**
Se mantiene igual	7	7	8	10	8	8	11	9
NS/NC	3	10	-	6	3	10	7	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.70: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Ha disminuido	11	9	10	16	11	7	12	11	11
Se ha incrementado	74	72	78	70	75	79	70	74	73
Se mantiene igual	7	12	7	6	10	9	8	9	8
NS/NC	8	7	5	8	4	5	10	6	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 9.71: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ha disminuido	13	8	7	7	10	16
Se ha incrementado	75	75	77	83	72	65
Se mantiene igual	10	9	10	6	8	9
NS/NC	2	8	6	4	10	10
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.72: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA				EDAD DEL ENTREVISTADO			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más
Ha disminuido	53	51	51	48	48	49	46	63	38	45	62	46
Se ha incrementado	13	18	16	17	18	17	17	10	22	15	16	20
Se mantiene igual	27	24	32	30	31	27	31	18	34	34	19	28
NS/NC	7	7	1	5	3	7	6	9	6	6	3	6
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.73: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Ha disminuido	38	45	62	46	50	49	49	53	41
Se ha incrementado	22	15	16	20	16	14	19	15	22
Se mantiene igual	34	34	19	28	30	32	25	27	31
NS/NC	6	6	3	6	4	5	7	5	6
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.74: Evolución de las pautas de consumo de tabaco en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ha disminuido	57	35	50	46	51	44
Se ha incrementado	15	20	10	23	17	24
Se mantiene igual	26	38	33	29	25	25
NS/NC	2	7	7	2	7	7
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.75: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA				EDAD DEL ENTREVISTADO			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Me-diana	Gran-de	Muy grande	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más
Ha disminuido	10	6	3	4	9	4	3	5	4	5	4	6
Se ha incrementado	60	41	43	49	51	41	47	47	41	48	48	43
Se mantiene igual	13	15	23	18	17	15	20	18	20	20	16	10
NS/NC	17	38	31	29	23	40	30	30	35	27	32	41
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.76: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Ha disminuido	4	5	4	6	4	3	6	5	4
Se ha incrementado	41	48	48	43	50	47	42	44	52
Se mantiene igual	20	20	16	10	14	17	21	18	15
NS/NC	35	27	32	41	32	33	31	33	29
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.77: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre las mujeres durante los últimos diez años según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ha disminuido	5	3	3	2	6	6
Se ha incrementado	48	55	44	54	40	47
Se mantiene igual	15	12	15	20	23	15
NS/NC	32	30	38	24	31	32
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.78: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA				EDAD DEL ENTREVISTADO			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más
Ha disminuido	10	8	10	8	9	9	7	9	8	10	7	5
Se ha incrementado	33	35	36	39	44	33	35	44	38	38	37	41
Se mantiene igual	37	22	32	27	27	24	31	19	30	29	22	25
NS/NC	20	35	22	26	20	34	27	28	24	23	34	29
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.79: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Ha disminuido	8	10	7	5	7	10	10	10	6
Se ha incrementado	38	38	37	41	36	37	39	35	41
Se mantiene igual	30	29	22	25	28	26	25	26	29
NS/NC	24	23	34	29	29	27	26	29	24
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Cuadro 9.80: Evolución de las pautas de consumo de otras drogas en el mundo del trabajo entre los hombres durante los últimos diez años según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

EL CONSUMO...	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ha disminuido	7	5	13	4	10	7
Se ha incrementado	33	41	32	48	39	38
Se mantiene igual	27	31	26	27	25	28
N/S/NC	33	23	29	21	26	27
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Teniendo en cuenta los resultados presentados en los cuadros anteriores, se va a analizar a continuación la percepción de la evolución del patrón de consumo para cada una de las sustancias consideradas, diferenciando el consumo femenino y el masculino.

MUJERES

EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS EN EL CONSUMO DE ALCOHOL

Es innegable que en todas las variables analizadas son mayoría las personas entrevistadas perciben que entre las mujeres trabajadoras el consumo de alcohol se ha incrementado durante los últimos diez años. Esta proporción varía desde el 70% de mujeres que trabajan en los Servicios de Prevención y el 55% de los más jóvenes (16 a 34 años) o de los que trabajan en empresas medianas.

EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS EN EL CONSUMO DE TABACO

La percepción del incremento en el consumo de tabaco por parte de las mujeres se muestra mucho más acentuada que en el caso del alcohol. Además esta opinión se muestra sin distinción en todas las variables estudiadas, con una horquilla que oscila desde el 83% de las mujeres del Servicio de Prevención y el 65% de las mujeres del estamento sindicalista.

EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS EN EL CONSUMO DE OTRAS DROGAS

Si bien predomina la opinión de que entre las mujeres ha aumentado el consumo de otras drogas en los últimos diez años, se encuentra más amortiguado que en las dos sustancias analizadas anteriormente. Esta percepción está más extendida en el sector agrícola (60%), en las mujeres de Recursos Humanos (55%) y del Servicio de Prevención (54%), así como en las personas entrevistadas de la pequeña empresa (51%) y en las mujeres en general (52%).

Hay que señalar que en esta cuestión se ha producido un nivel de indefinición elevado, que varía entre el 41% entre los más mayores y el 17% del sector agrícola.

VARONES

EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS EN EL CONSUMO DE ALCOHOL

En todas las variables analizadas predomina la percepción de que el consumo de alcohol entre los varones permanece estancado. No obstante se localiza un grupo (el del sector agrícola) en el que predominan los que consideran que ha aumentado su consumo (40%), frente a los que estiman que se mantiene igual (37%).

También se detectan posturas relativamente equilibradas en las pequeñas empresas: el 44% de los entrevistados que trabajan en ellas asegura que se mantiene igual y otro 39% afirma que se ha incrementado.

EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS EN EL CONSUMO DE TABACO

Se detecta una opinión optimista en cualquiera de las variables analizadas respecto al nivel de consumo de tabaco entre los varones: predominan o son mayoría los que consideran que se ha reducido, variando la proporción entre el 63% de trabajadores en muy grandes empresas y el 35% de las mujeres de Recursos Humanos. En este último grupo, los que consideran que se mantiene igual se eleva al 38%. Si sumamos la proporción de los que han contestado que el consumo de tabaco entre los varones ha disminuido en los últimos diez años y los que estiman que permanecen igual, la cuota más optimista se detecta entre los varones del Servicio de Prevención: el 83% asegura que ha disminuido (50%) o que se mantiene igual (33%).

EVOLUCIÓN DE LAS PAUTAS EN EL CONSUMO DE OTRAS DROGAS

En cualquiera de las variables analizadas, predomina la opinión de que se ha incrementado el consumo de otras drogas entre los hombres, si bien no tan acusadamente como entre el colectivo femenino. Además, la balanza existente entre los que aseguran que ha aumentado y los que afirman que permanece igual se muestra relativamente equilibrada, excepto en las empresas más grandes: en ellas, la balanza se inclina a favor de los que aseguran que se ha incrementado (16 puntos porcentuales de diferencia).

Al igual que cuando se ha analizado al conjunto de las mujeres trabajadoras, el grado de abstención ante esta cuestión entre los varones es elevado, variando entre el 35%, en el caso de la Industria, y el 20%, en el caso de la pequeña empresa.

Para algunos colectivos, en los últimos años se ha incrementado el consumo de alcohol, reduciéndose el consumo de las denominadas drogas ilegales.

> ***"...Hemos percibido en estos últimos años que en la demanda de tratamiento ha aumentado el alcohol y, sin embargo, las drogas ilegales de alguna forma han tendido a disminuir".***
>
> **RG Servicio de Prevención.**
>
> ***"Yo creo que el consumo y la percepción fundamental del alcohol, no es como una droga, no se percibe como un problema, y entonces [...] ese problema va en aumento".***
>
> **RG Representantes Sindicales, Varón.**

La percepción de la evolución de las pautas de consumo de cualquier droga en los últimos años no parece que hayan afectado de distinta forma a mujeres y hombres.

> ***"El consumo de alcohol [...] afecta tanto a hombres como a mujeres. En el caso de las drogas, lo mismo".***
>
> **RG Representantes Sindicales, Varón**
>
> ***"Tabaquismo, hombres y mujeres en la misma proporción".***
>
> **RG Recursos Humanos, Mujer.**

No obstante, desde la perspectiva de género, a la hora de posicionarse sobre la evolución de las pautas de consumo de las sustancias estudiadas, las respuestas son variopintas.

"Sí hay diferencias de género. Son más las mujeres que salen a las puertas de los centros de trabajo a fumar que los hombres".

RG Representantes Sindicales, Mujer.

"En los casos que yo conozco [de consumo de alcohol] la mayoría son hombres".

RG Recursos Humanos, Mujer.

"En [consumo de] tabaco, hay muchas mujeres que estoy viendo ahora mismo, que bajan a fumar".

RG Recursos Humanos, Mujer.

"En alcohol y drogas los casos que conozco son exclusivamente hombres".

RG Recursos Humanos. Mujer

La alarma se ha puesto a sonar en relación al consumo de drogas ilegales. Esta situación no sólo se detecta entre colectivos, digamos maduros, sino también entre estratos de poca edad.

"El consumo de coca se ha disparado entre los jóvenes".

RG Recursos Humanos, Varón.

En definitiva, cada modelo de sociedad desarrolla causas y produce efectos específicos.

"El mundo laboral no es ajeno a la sociedad. La incidencia está en la sociedad y las drogas están ahí".

RG Representantes Sindicales, Varón.

¿Qué factores han propiciado esos cambios en las pautas de consumo del alcohol, tabaco y otras drogas en los últimos diez años?

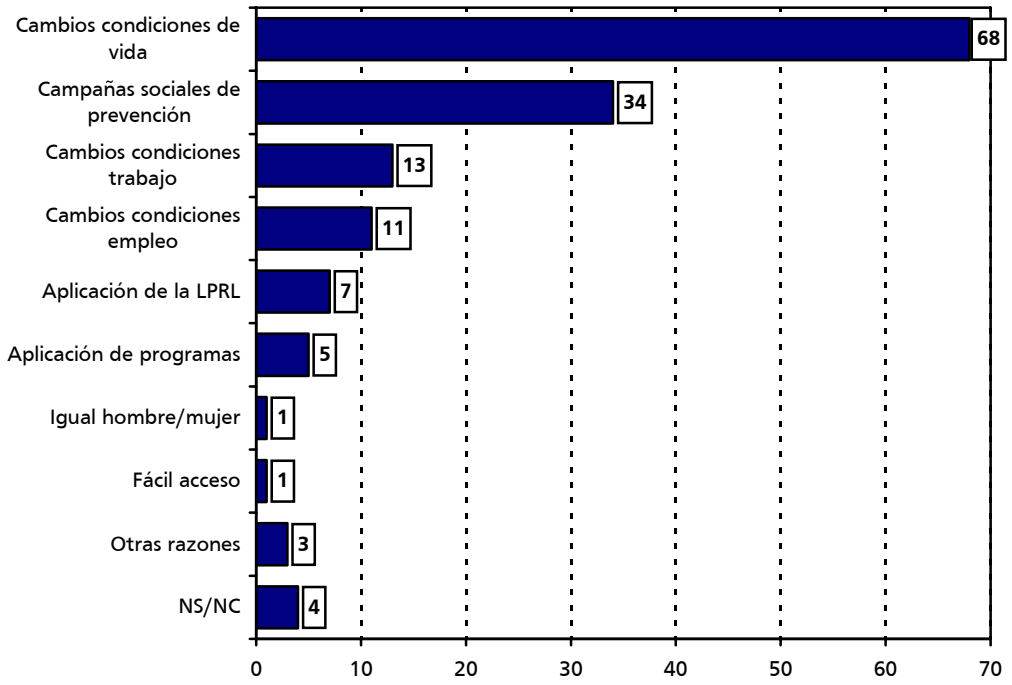
Para contestar a esta cuestión, en la pregunta 83 se requería de las personas entrevistadas que citaran los factores que, a su juicio, podrían explicar dichos cambios.

La mayoría de las personas entrevistadas considera que los cambios en las condiciones de vida acaecidas en ese periodo ha sido el desencadenante del proceso (68%). Por otra parte, las campañas sociales de prevención han posibilitado en cierta medida el estancamiento del consumo de alcohol o la reducción del de tabaco entre los varones (34%).

En mucha menor medida se citan los cambios en las condiciones de trabajo (13%), cambios en las condiciones de empleo (11%) y la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (7%).

Gráfico 9.16: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio?

(BASE: TOTAL)



Para ciertos colectivos, es evidente que el proceso de globalización en que se encuentra inmersa, no sólo la sociedad occidental, sino el resto del planeta, aboca a determinados efectos: el pesimismo es evidente.

"Nos hablan que hay que adaptarse a los cambios globales, como ritmo de trabajo, como el sistema, implantación de nuevas tecnologías [...]. No asimilamos los cambios y en cierta medida, pues con el alcohol nos refugiamos, y que pasen los días, los meses y los años".

RG Representantes Sindicales, Varón.

"Yo creo que estamos en un estado de la sociedad de consumo, que trabajando los dos ya no se consigue un bienestar, se consigue sobrevivir, y es distinto".

RG Recursos Humanos, Varón.

En los cuadros siguientes se presentan las razones esgrimidas por los entrevistados asociadas a los cambios producidos en el mundo laboral durante los últimos diez años en las pautas de consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

Cuadro 9.81: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? Según sector de actividad y tamaño de la empresa

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

	SECTOR DE ACTIVIDAD				TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Pequeña	Mediana	Grande	Muy grande
Campañas sociales	40	36	36	33	32	32	34	47
Aplicación de programas	7	4	10	5	6	4	4	15
Cambios condiciones de trabajo	30	12	18	12	11	12	14	15
Cambios condiciones de empleo	-	7	7	13	4	13	12	15
Cambios condiciones de vida	57	71	67	68	69	67	69	67
Aplicación LPRL	10	7	11	7	5	5	8	17
Fácil acceso	7	-	1	1	2	-	1	3
Igualdad	-	1	1	1	2	-	2	-
NS/NC	3	2	4	5	3	4	5	4

Cuadro 9.82: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? Según edad, estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	EDAD DEL ENTREVISTADO				ESTAMENTO			SEXO	
	De 16 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más	RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Varón	Mujer
Campañas sociales	27	32	40	37	32	36	35	38	25
Aplicación de programas	5	3	8	6	6	4	6	6	4
Cambios condiciones de trabajo	14	11	15	13	13	13	13	13	13
Cambios condiciones de empleo	11	9	10	15	10	13	11	12	9
Cambios condiciones de vida	74	69	68	59	71	71	65	67	71
Aplicación LPRL	6	7	7	11	7	8	7	7	8
Fácil acceso	1	1	1	-	1	-	1	1	1
Igualdad	-	1	1	5	1	1	1	2	1
NS/NC	4	6	3	1	4	4	4	4	4

Cuadro 9.83: En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? Según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

—% DE RESPUESTA MÚLTIPLE —

RAZONES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Campañas sociales	38	21	41	25	37	30
Aplicación de programas	8	2	4	4	5	7
Cambios condiciones de trabajo	13	12	14	10	12	16
Cambios condiciones de empleo	10	9	14	10	12	8
Cambios condiciones de vida	70	73	65	83	66	61
Aplicación LPRL	8	5	7	10	7	9
Fácil acceso	1	1	-	-	1	2
Igualdad	1	2	2	-	2	-
NS/NC	3	6	5	2	5	2

A continuación se presentan las motivaciones más citadas en el sentido de que se haya superado el 40% de respuestas en cada una de ellas y desde el punto de vista de las variables analizadas. Hay que tener en cuenta que en un análisis descriptivo las respuestas a esta pregunta solo pueden considerarse con carácter global.

SECTOR DE ACTIVIDAD

- Cambios en las condiciones de vida: agricultura (57%), industria (71%), construcción (67%), servicios (68%).

TAMAÑO DE LA EMPRESA

- Cambios en las condiciones de vida: pequeña (69%), mediana (67%), grande (69%) y muy grande (67%).
- Campañas sociales de prevención: muy grande (47%).

EDAD DEL ENTREVISTADO

- Cambios en las condiciones de vida: de 16 a 34 años (74%), de 35 a 44 años (69%), de 45 a 54 años (68%), 55 ó más años (59%).

ESTAMENTO

- Cambios en las condiciones de vida: Recursos Humanos y Servicio de Prevención (71%), Comité de Seguridad y Salud (65%).

SEXO

- Cambios en las condiciones de vida: varones (67%), mujeres (71%).

SEXO-ESTAMENTO

- Cambios en las condiciones de vida

  Recursos Humanos: mujeres (73%), varones (70%).

  Servicio de Prevención: mujeres (83%), varones (65%)

  Comité de Seguridad y Salud: varones (66%), mujeres (61%)
- Campañas sociales de prevención

  Varones del Servicio de Prevención (41%).

9.5 Condiciones de trabajo y consumo de drogas

Con objeto de establecer la posible relación existente entre los factores de riesgo laboral que suelen estar presentes en los centros de trabajo y el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, es las preguntas 83, 84 y 85 se mostraba a los entrevistados un listado de dichos factores para que señalasen aquellos que a su juicio influirían a la hora de que los trabajadores consumieran cada una de dichas sustancias.

Los factores o elementos presentados a las personas entrevistadas se han clasificado en tres grupos:

- Elementos estructurales
- Exposición a contaminantes
- Factores psicosociales

El texto correspondiente a cada grupo se presenta a continuación:

ELEMENTOS ESTRUCTURALES
1. Edificios y espacios de trabajo
2. Accesos y superficies de tránsito
3. Instalaciones eléctricas y de presión
4. Máquinas y herramientas
5. Equipos de elevación
6. Incendios
7. Posibles situaciones de emergencia
EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES
8. Biológicos
QUÍMICOS
9. Polvos
10. Gases y aerosoles
11. Humos
12. Vapores y nieblas
FÍSICOS
13. Ruidos
14. Vibraciones
15. Calor y frío
16. Humedad, sequedad
17. Radiaciones
FACTORES PSICOSOCIALES
18. Peligrosidad percibida

19. Horarios excesivos
20. Excesivo tiempo de ida y vuelta
21. Largos desplazamientos
22. Cargas de trabajo excesivas o escasas
23. Tareas rutinarias o monótonas
24. Situaciones de fatiga
25. Responsabilidades excesivas
26. Escasa utilización de conocimientos
27. Falta de autonomía sobre el propio trabajo
28. Ambigüedad y conflicto de rol
29. Malas relaciones con compañeros
30. Ausencia de promoción
31. Miedo a las situaciones de evaluación
32. Percepción de recibir un salario injusto
33. Carencia de un apoyo social adecuado
34. Incompatibilidad entre vida laboral y personal
35. Insatisfacción con el trabajo desempeñado
36. Insatisfacción con el reconocimiento
37. Situaciones de excesiva competitividad
38. Situaciones preocupación estabilidad laboral
39. Situaciones de aislamiento
40. Atención directa al público

Dado que en los tres grupos de discusión realizados en la parte cualitativa de este trabajo se concedió una gran importancia a los factores psicosociales como inductores al consumo de sustancias, se va a realizar una exploración más exhaustiva de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el consumo. Se tomarán en consideración todos aquellos factores de riesgo cuya influencia sobre el consumo haya sido percibida al menos por un 30% de los entrevistados.

En el cuadro que presentamos a continuación se recoge el porcentaje de personas entrevistadas que admiten la influencia de los factores de riesgo laboral que señalan para consumir tabaco, alcohol u otras drogas.

Cuadro 9.84: % de personas entrevistadas que admiten que factores u otros elementos que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, alcohol u otras drogas

(BASE: TOTAL)

FACTORES / ELEMENTOS	TABACO	ALCOHOL	DROGAS
ELEMENTOS ESTRUCTURALES			
1. Edificios y espacios de trabajo	13	5	4
2. Accesos y superficies de tránsito	9	4	3
3. Instalaciones eléctricas y de presión	7	3	3
4. Máquinas y herramientas	7	4	3
5. Equipos de elevación	5	3	2
6. Incendios	8	2	3
7. Posibles situaciones de emergencia	11	7	6
EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES			
8. Biológicos	3	2	3
QUÍMICOS			
9. Polvos	4	4	4
10. Gases y aerosoles	3	3	4
11. Humos	5	4	3
12. Vapores y nieblas	3	3	4
FÍSICOS			
13. Ruidos	14	8	8
14. Vibraciones	7	7	6
15. Calor y frío	16	25	10
16. Humedad, sequedad	8	12	6
17. Radiaciones	6	4	4
FACTORES PSICOSOCIALES			
18. Peligrosidad percibida	19	20	20
19. Horarios excesivos	59	48	49
20. Excesivo tiempo de ida y vuelta	31	20	19
21. Largos desplazamientos	26	28	28
22. Cargas de trabajo excesivas o escasas	36	32	33
23. Tareas rutinarias o monótonas	54	38	37
24. Situaciones de fatiga	40	41	43
25. Responsabilidades excesivas	32	33	33

26. Escasa utilización de conocimientos	15	19	19
27. Falta de autonomía sobre el propio trabajo	17	22	18
28. Ambigüedad y conflicto de rol	21	25	24
29. Malas relaciones con compañeros	37	47	40
30. Ausencia de promoción	23	29	27
31. Miedo a las situaciones de evaluación	21	25	25
32. Percepción de recibir un salario injusto	16	23	19
33. Carencia de un apoyo social adecuado	20	34	32
34. Incompatibilidad entre vida laboral y personal	29	39	35
35. Insatisfacción con el trabajo desempeñado	37	47	42
36. Insatisfacción con el reconocimiento	24	33	30
37. Situaciones de excesiva competitividad	34	31	37
38. Situaciones preocupación estabilidad laboral	35	39	32
39. Situaciones de aislamiento	30	35	35
40. Atención directa al público	**20**	**19**	**18**

De su lectura, se pueden efectuar los siguientes comentarios, diferenciados según el tipo de sustancia.

FACTORES O ELEMENTOS QUE PUEDEN INFLUIR EN EL CONSUMO DE TABACO

Dos son los factores mayoritariamente citados por los entrevistados, que pueden influir para consumir tabaco, ambos de carácter psicosocial: los horarios excesivos y los turnos de trabajo (59% de citas) y las tareas rutinarias o monótonas (54%).

Predominan también los entrevistados que asocian el consumo de tabaco con situaciones de fatiga y tensión difícilmente recuperables a la salida del trabajo (40%), malas relaciones con compañeros, subordinados y jefes (37%), cargas de trabajo percibidas como excesivas o escasas (36%), situaciones de preocupación por la estabilidad laboral (35%), situaciones de excesiva competitividad (34%), responsabilidades excesivas, sobre todo respecto a la seguridad de otros (32%), excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo (31%) y situaciones de aislamiento y/o hacinamiento (30%).

Desde la percepción de los entrevistados no parece que los elementos de carácter estructural influyan significativamente en el consumo. No obstante, se apuntan dos que superan la barrera del 10% de respuestas: edificios y espacios de trabajo (13%) y posibles situaciones de emergencia (11%). La única diferencia que llama la atención entre los varones y las mujeres de la muestra total es la mayor frecuencia con la que las mujeres perciben la influencia sobre el consumo de tabaco (10 puntos porcentuales más que los varones. En el análisis por estamentos, los tres estamentos señalan la influencia de los factores psicosociales sobre el consumo de tabaco. El rango de frecuencia varía entre el 28% de respuesta en Recursos Humanos cuando se percibe la influencia de la competitividad excesiva y el 65% de respuesta en el estamento prevencionista cuando se percibe la influencia de los horarios excesivos y turnos no adecuados.

En general la frecuencia con que se señala la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el consumo de tabaco es mayor en el estamento prevencionista. Las diferencias más llamativas se producen con el estamento de Recursos Humanos y alcanzan 10 puntos porcentuales al percibir la influencia de las cargas excesivas de trabajo, 11 puntos porcentuales al percibir la insatisfacción con el trabajo, 12 puntos porcentuales al percibir la preocupación por la estabilidad, 14 puntos porcentuales al percibir las malas relaciones y 20 puntos porcentuales al percibir la influencia de la competitividad excesiva.

Al analizar las diferencias por sexo-estamento las escasas diferencias que aparecían entre varones y mujeres en la muestra total se potencian. Por lo general las mujeres perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones la influencia de algunos factores psicosociales sobre consumo de tabaco. Las mayores diferencias aparecen entre mujeres y varones del estamento prevencionista al percibir la influencia de las cargas de trabajo, la insatisfacción en el trabajo y las malas relaciones (18, 15, y 12 puntos porcentuales respectivamente), Algo similar ocurre en el estamento de la representación sindical, donde las mujeres perciben con mayor frecuencia

los mismos tres factores, cargas, insatisfacción y malas relaciones (11 puntos porcentuales en los dos primeros factores y 10 en el tercero respectivamente, con respecto a sus homólogos varones).

Cuadro 9.85: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, según estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

FACTORES PSICOSOCIALES	TOTAL	ESTAMENTO			SEXO	
		RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Mujer	Varón
Horarios excesivos y turnos no adecuados	59	53	65	61	61	58
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	31	26	31	36	26	34
Cargas de trabajo percibidas como excesivas	36	33	43	36	43	33
Tareas rutinarias o monótonas	54	53	54	56	55	54
Situaciones de fatiga y tensión	40	41	42	39	47	37
Responsabilidades excesivas	32	32	31	33	35	31
Malas relaciones con compañeros o jefes	37	31	45	38	41	34
Carencia de apoyo social adecuado	20	20	19	20	22	19
Incompatibilidad entre vida laboral y personal	29	27	30	31	35	26
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	37	34	45	37	35	38
Insatisfacción con el reconocimiento	24	19	26	29	25	24
Excesiva competitividad	34	28	48	33	35	33
Preocupación por la estabilidad laboral	35	30	42	37	39	33
Aislamiento y/o hacinamiento	30	28	38	28	32	29

Cuadro 9.86: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Horarios excesivos y turnos no adecuados	54	51	64	68	58	69
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	28	24	35	25	38	29
Cargas de trabajo percibidas como excesivas	30	39	37	55	33	43
Tareas rutinarias o monótonas	54	51	53	58	55	57
Situaciones de fatiga y tensión	37	48	41	45	36	47
Responsabilidades excesivas	30	35	32	28	30	38
Malas relaciones con compañeros o jefes	26	39	41	53	38	38
Carencia de apoyo social adecuado	17	26	21	15	19	21
Incompatibilidad entre vida laboral y personal	25	31	27	35	28	41
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	31	39	50	35	40	29
Insatisfacción con el reconocimiento	16	23	30	20	28	29
Excesiva competitividad	28	30	50	43	30	38
Preocupación por la estabilidad laboral	28	32	40	48	34	44
Aislamiento y/o hacinamiento	26	32	41	33	26	32

Respecto a los contaminantes, su incidencia en el consumo de tabaco es también baja, aunque se registran dos que superan el 10% de respuestas relacionadas con agentes físicos: calor y frío (16%) y ruidos (13%).

FACTORES O ELEMENTOS QUE PUEDEN INFLUIR EN EL CONSUMO DE ALCOHOL

Se han citado varios factores psicosociales con influencia sobre el consumo de alcohol. Los tres más citados, próximos al 50% de respuestas han sido los horarios excesivos y los turnos inadecuados (48%), las malas relaciones con los compañeros y la insatisfacción con el trabajo (47% de respuesta en ambos). Con una frecuencia menor se han citado las situaciones de fatiga (41%), la incompatibilidad entre la vida personal y laboral, las situaciones de preocupación por la estabilidad laboral (39% de respuestas en ambos factores), las tareas rutinarias o monótonas (38%), las situaciones de aislamiento (35%), la carencia de un apoyo social adecuado (34%), las responsabilidades excesivas, la insatisfacción con el reconocimiento (33% de citas en cada factor), las cargas de trabajo excesivas o escasas (32%) y las situaciones de excesiva competitividad (31%).

En el resto de factores considerados destaca de manera clara la percepción de la influencia de la exposición a temperaturas inadecuadas: calor y frío (25%). El resto de citas relacionadas con elementos estructurales o de exposición a contaminantes no supera la franja del 8%.

En la muestra general las diferencias que aparecen entre mujeres y varones son muy escasas. Cabe señalar la mayor frecuencia con la que las mujeres perciben la influencia de la fatiga (9 puntos porcentuales) y de la preocupación por la estabilidad (12 puntos porcentuales) con respecto a los varones.

Entre los tres estamentos aparecen algunas diferencias. Se señala con mayor frecuencia tanto por el estamento prevencionista como por el de representación sindical, frente al estamento de Recursos Humanos, la influencia de los factores psicosociales sobre el consumo del alcohol. La única excepción es la frecuencia muy discretamente mayor con la que el estamento de Recursos humanos percibe la influencia de la fatiga.

El estamento prevencionista percibe con mayor frecuencia la influencia de los horarios excesivos y la preocupación por la estabilidad (13 puntos porcentuales y 14 puntos porcentuales respectivamente con respecto a Recursos Humanos).

El estamento de representación sindical percibe con mayor frecuencia la influencia con las malas relaciones y la incompatibilidad entre la vida laboral y la personal (10 puntos porcentuales con respecto a Recursos Humanos en el primer caso y 10 puntos con respecto al estamento prevencionista en el segundo, respectivamente).

Por lo que respecta a las diferencias sexo-estamento, llama la atención la, por una parte, la mayor frecuencia con la que las mujeres prevencionistas y representantes sindicales perciben la influencia de la fatiga sobre el consumo de alcohol (12 puntos porcentuales y 13 puntos porcentuales respectivamente): Por otra parte, la mayor frecuencia con que las mujeres prevencionistas señalan la influencia de la preocupación por la estabilidad sobre el consumo de alcohol (24 puntos porcentuales con respecto a sus compañeros varones, 24 puntos porcentuales con respecto a los varones de la representación sindical y 34 puntos porcentuales con respecto a los varones de Recursos Humanos). Las diferencias con las mujeres de otros

estamentos son algo menores (21 puntos porcentuales con las mujeres de Recursos Humanos y 19 puntos porcentuales con las de representación sindical).

Cuadro 9.87: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman alcohol, según estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

FACTORES PSICOSOCIALES	TOTAL	ESTAMENTO			SEXO	
		RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Mujer	Varón
Horarios excesivos y turnos no adecuados	48	41	54	51	48	47
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	20	16	20	24	20	19
Cargas de trabajo percibidas como excesivas	32	28	41	33	32	34
Tareas rutinarias o monótonas	38	33	43	41	38	39
Situaciones de fatiga y tensión	41	43	37	41	38	47
Responsabilidades excesivas	33	31	33	35	33	33
Malas relaciones con compañeros o jefes	47	42	45	52	47	46
Carencia de apoyo social adecuado	34	31	33	38	36	30
Incompatibilidad entre vida laboral y personal	39	35	34	44	38	40
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	47	47	49	46	49	45
Insatisfacción con el reconocimiento	33	29	35	36	34	33
Excesiva competitividad	31	26	34	34	30	33
Preocupación por la estabilidad laboral	39	34	48	40	35	47
Aislamiento y/o hacinamiento		32	39	37	35	37

Cuadro 9.88: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman alcohol, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Horarios excesivos y turnos no adecuados	42	37	56	51	49	56
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	16	15	19	21	24	22
Cargas de trabajo percibidas como excesivas	28	27	37	49	33	34
Tareas rutinarias o monótonas	32	35	41	47	41	38
Situaciones de fatiga y tensión	39	51	37	37	37	50
Responsabilidades excesivas	29	34	35	28	35	35
Malas relaciones con compañeros o jefes	42	41	42	51	53	50
Carencia de apoyo social adecuado	31	31	35	28	40	31
Incompatibilidad entre vida laboral y personal	33	39	33	35	44	46
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	47	48	49	49	50	38
Insatisfacción con el reconocimiento	30	29	34	37	37	34
Excesiva competitividad	25	28	35	33	32	38
Preocupación por la estabilidad laboral	29	42	39	63	38	44
Aislamiento y/o hacinamiento	30	36	42	33	36	40

FACTORES O ELEMENTOS QUE PUEDEN INFLUIR EN EL CONSUMO DE OTRAS DROGAS

Preferentemente se citan cuatro factores de carácter psicosocial que pueden influir, a juicio de los entrevistados, en el consumo de otras drogas: horarios excesivos (49%), situación de fatiga (43%), insatisfacción con el trabajo desempeñado (42%) y malas relaciones con compañeros (40%). También priman otros factores, todos ellos de índole psicosocial, como son las tareas rutinarias o monótonas y las responsabilidades excesivas (33% de citas en ambos factores), la carencia de un apoyo social adecuado, las situaciones de preocupación por la estabilidad laboral (32% de menciones en ambos factores) y la insatisfacción con el reconocimiento o el trato que reciben (30%).

En la muestra general no aparecen diferencias entre varones y mujeres referidas a la relación de los factores psicosociales con el consumo de otras drogas.

Los tres estamentos aprecian con distinta frecuencia la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el consumo de otras drogas. El estamento de Recursos Humanos percibe con menor frecuencia que los otros dos estamentos dicha influencia. Merece la pena mencionar la influencia de la competitividad excesiva con 50% de respuesta en el estamento de prevención, 36% de respuesta en la representación sindical y 31% de respuesta en Recursos Humanos. Es decir, 19 puntos porcentuales de diferencia entre el estamento de Prevención y el de Recursos Humanos. También merece la pena mencionar la influencia de las cargas excesivas o escasas con el 45% de respuesta en el estamento de Prevención, 35% de respuesta en el estamento de Representación Sindical y 24% de respuesta en el estamento de Recursos Humanos. Es decir, 21 puntos porcentuales de diferencia entre Prevención y Recursos Humanos.

Cuadro 9.89: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman otras drogas, según estamento y sexo del entrevistado

(BASE: TOTAL)

FACTORES PSICOSOCIALES	TOTAL	ESTAMENTO			SEXO	
		RRHH	Servicio Prevención	Comité Seguridad	Mujer	Varón
Horarios excesivos y turnos no adecuados	49	42	57	51	48	50
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	19	16	20	21	21	15
Cargas de trabajo percibidas como excesivas	33	24	45	35	33	33
Tareas rutinarias o monótonas	37	32	42	38	38	34
Situaciones de fatiga y tensión	43	43	48	40	42	45
Responsabilidades excesivas	33	31	36	34	34	32
Malas relaciones con compañeros o jefes	40	35	41	45	41	39
Carencia de apoyo social adecuado	32	27	36	34	34	27
Incompatibilidad entre vida laboral y personal	35	28	35	42	34	37
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	42	39	44	44	43	40
Insatisfacción con el reconocimiento	30	25	31	35	30	31
Excesiva competitividad	37	31	50	36	35	41
Preocupación por la estabilidad laboral	32	27	35	36	31	35
Aislamiento y/o hacinamiento	35	31	38	38	34	37

Cuadro 9.90: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman otras drogas, según estamento-sexo

(BASE: TOTAL)

FACTORES PSICOSOCIALES	ESTAMENTO Y SEXO					
	RR. HH.		SERVICIO PREVENCIÓN		COMITÉ SEGURIDAD	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Horarios excesivos y turnos no adecuados	40	47	53	65	54	42
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	15	16	24	14	24	14
Cargas de trabajo percibidas como excesivas	26	20	38	56	31	33
Tareas rutinarias o monótonas	34	29	38	49	41	32
Situaciones de fatiga y tensión	40	49	45	54	42	35
Responsabilidades excesivas	31	31	33	42	37	27
Malas relaciones con compañeros o jefes	35	34	36	51	48	38
Carencia de apoyo social adecuado	27	29	38	33	38	23
Incompatibilidad entre vida laboral y personal	26	33	33	37	42	42
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	35	47	45	42	49	32
Insatisfacción con el reconocimiento	23	30	29	35	37	30
Excesiva competitividad	28	36	45	61	36	35
Preocupación por la estabilidad laboral	24	34	32	40	37	33
Aislamiento y/o hacinamiento	28	38	40	35	38	36

Más interés que lo hasta ahora señalado en la relación entre las condiciones de trabajo y el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, tiene el hecho de que con una frecuencia superior al 30% de las respuestas se citan los mismos10 factores de carácter psicosocial que ejercen su influencia sobre el consumo tanto de tabaco como de alcohol como de otras drogas.

Dichos factores son:

- Los horarios excesivos y los turnos de trabajo no adecuados

- Tareas rutinarias o monótonas
- Situaciones de fatiga y tensión difícilmente recuperables a la salida del trabajo
- Malas relaciones con compañeros, subordinados y jefes
- Insatisfacción con el trabajo desempeñado
- Las cargas de trabajo percibidas como excesivas o escasas
- Situaciones de preocupación por la estabilidad laboral
- Situaciones de excesiva competitividad
- Las responsabilidades excesivas, sobre todo respecto a la seguridad de otros
- Situaciones de aislamiento y/o hacinamiento

Existen, además, otros cuatro factores psicosociales que alcanzan un porcentaje de respuesta igual o superior al 30%. Uno de ellos es el Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo, cuya influencia se cita sólo para el tabaco con un porcentaje de respuesta del rango indicado; su influencia sobre el consumo de alcohol obtiene solo un 20% de las respuestas y sobre las otras drogas un 19% de las respuestas. Los otros tres factores son la Incompatibilidad entre la vida laboral y la vida personal y familiar, Carencia de un apoyo social adecuado y la Insatisfacción con el reconocimiento o el trato que reciben; su influencia se cita tanto para consumir alcohol como para consumir otras drogas, con el rango de frecuencia establecido. Además la influencia de la Incompatibilidad entre la vida laboral y la vida personal y familiar sobre el consumo de tabaco obtiene un 29% de respuestas, la Insatisfacción con el reconocimiento obtiene un 24% y la Carencia de apoyo social obtiene un 20% de respuestas. Lo dicho hasta aquí puede verse en el cuadro 9.91.

Cuadro 9.91: % de personas entrevistadas que admiten que determinados factores psicosociales que suelen existir en un centro de trabajo pueden influir para que sus trabajadores consuman alcohol, tabaco u otras drogas

(BASE: TOTAL)

FACTOR PSICOSOCIAL	TABACO		ALCOHOL		DROGAS	
	% respuesta	Nº orden	% respuesta	Nº orden	% respuesta	Nº orden
Horarios excesivos y turnos no adecuados	59	1	48	1	49	1
Tareas rutinarias o monótonas	54	2	38	7	37	5
Situaciones de fatiga y tensión	40	3	41	4	43	2
Malas relaciones con compañeros o jefes	37	4	47	2	40	4
Insatisfacción con el trabajo desempeñado	37	5	47	3	42	3
Cargas percibidas como excesivas o escasas	36	6	32	12	33	9
Preocupación por la estabilidad laboral	35	7	39	5	32	12
Competitividad excesiva	34	8	31	13	37	6
Responsabilidad excesiva	32	9	33	10	33	10
Excesivo tiempo de ida y vuelta al trabajo	31	10	-	-	-	-
Aislamiento y/o hacinamiento	30	11	35	8	35	7
Incompatibilidad entre la vida laboral y la personal	-	-	39	6	35	8
Carencia de apoyo social	-	-	34	9	32	11
Insatisfacción con el reconocimiento o el trato	-	-	33	11	30	13

Del resto de elementos o factores analizados (estructurales y de exposición a contaminantes), solo calor y frío obtienen una proporción relativamente aceptables de citas (10%).

Si en las anteriores páginas se han analizado los factores o elementos existentes en cualquier centro de trabajo que pueden inducir a que los trabajadores consuman tabaco, alcohol u otras drogas, el siguiente paso será detectar la presencia o no de esos factores en las empresas entrevistadas, es decir si en ellas pueden darse situaciones de riesgo derivadas de los factores citados. Para ello, se presentó en la pregunta 84 el mismo listado de factores/elementos presentado en la pregunta 83, de forma tal que mencionaran aquellos que existen en su empresa. Los resultados se presentan en el cuadro siguiente.

Cuadro 9.92: % de personas entrevistadas que admiten que en su empresa hay situaciones de riesgo derivadas de...

(BASE: TOTAL)

FACTORES / ELEMENTOS	
ELEMENTOS ESTRUCTURALES	
1. Edificios y espacios de trabajo	4
2. Accesos y superficies de tránsito	3
3. Instalaciones eléctricas y de presión	2
4. Máquinas y herramientas	4
5. Equipos de elevación	2
6. Incendios	3
7. Posibles situaciones de emergencia	3
EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES	
8. Biológicos	1
QUÍMICOS	
9. Polvos	4
10. Gases y aerosoles	4
11. Humos	3
12. Vapores y nieblas	2
FÍSICOS	
13. Ruidos	5
14. Vibraciones	3
15. Calor y frío	10
16. Humedad, sequedad	5
17. Radiaciones	2
FACTORES PSICOSOCIALES	
18. Peligrosidad percibida	5
19. Horarios excesivos	19
20. Excesivo tiempo de ida y vuelta	8
21. Largos desplazamientos	9
22. Cargas de trabajo excesivas o escasas	13
23. Tareas rutinarias o monótonas	19
24. Situaciones de fatiga	14
25. Responsabilidades excesivas	11
26. Escasa utilización de conocimientos	4

27. Falta de autonomía sobre el propio trabajo	5
28. Ambigüedad y conflicto de rol	6
29. Malas relaciones con compañeros	13
30. Ausencia de promoción	9
31. Miedo a las situaciones de evaluación	4
32. Percepción de recibir un salario injusto	10
33. Carencia de un apoyo social adecuado	7
34. Incompatibilidad entre vida laboral y personal	12
35. Insatisfacción con el trabajo desempeñado	15
36. Insatisfacción con el reconocimiento	10
37. Situaciones de excesiva competitividad	9
38. Situaciones preocupación estabilidad laboral	10
39. Situaciones de aislamiento	7
40. Atención directa al público	8
NINGUNA	50
NS/NC	4

La mitad de las personas entrevistadas percibe que en su centro de trabajo no se detecta ninguna situación de riesgo derivada de los 40 factores/elementos analizados.

Las respuestas de aquellos que aseguran que en su lugar de trabajo sí hay situaciones de riesgos se muestran muy dispersas, de forma tal que no se localiza ninguno predominante.

Citaremos, a título ilustrativo, los que han superado el listón del 10% de citas:

- Horarios excesivos y tareas rutinarias (19% de citas en cada factor).
- Insatisfacción con el trabajo desempeñado (15%).
- Situaciones de fatiga (14%).
- Cargas de trabajo excesivas o monótonas y malas relaciones con los compañeros (13% de citas en cada factor).
- Responsabilidades excesivas (11%).

Es evidente que los factores psicosociales existentes en cualquier centro de trabajo son los que inciden, en mayor o menor medida, en que un trabajador pueda consumir cualquier tipo de sustancia. Como colofón, se presenta una serie de opiniones emitidas al respecto por diversos colectivos.

"Hay razones psicosociales, es un problema laboral. Las bajas por depresión son causa de ambiente laboral".

RG Representantes Sindicales, Mujer.

"Nos encontramos con índices de depresión, absentismo y consumo, asociados al estrés producido en cada colectivo por factores psicosociales distintos [...] el estrés es muy alto".

RG Representantes Sindicales, Varón

"Los casos que se han dado, casi siempre tienen que ver [...] con situaciones de soledad, de trabajo aislado".

RG Recursos Humanos, Varón.

"No me extrañaría que en algunos puestos de trabajo [...] donde las condiciones de trabajo, los factores de riesgo con mucha carga mental o falta de autonomía temporal se tuviese, a lo mejor, que usar como adaptógeno algún tipo de depresor como pudiera ser el alcohol".

RG Servicio de Prevención, Varón.

10 Comparación estudios 1988-2006

En 1988 se llevó a cabo por CCOO el primer estudio sobre "La actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas". En aquellos momentos, en nuestro país, la salud laboral era un ideal abanderado por el Convenio 155 y otras propuestas de la OIT. No existía normativa que regulara de forma integral la prevención de riesgos laborales. La normativa existente era dispersa e insuficiente. El objetivo perseguido por quienes defendían la salud laboral era alcanzar la regulación legal de lo que hoy denominamos prevención de riesgos laborales.

En 2006 contamos ya con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, inspirada en las propuestas de la OIT y transpuesta de la Directiva Marco de la UE. Hoy, el objetivo perseguido por quienes defienden la salud laboral es la aplicación de dicha Ley. Desde febrero de 1996, fecha de entrada en vigor de la misma, las empresas vienen realizando acciones tendentes a la consecución de este objetivo: creación de servicios de prevención y comités de seguridad y salud, nombramiento de delegados de prevención, evaluación de riesgos, elaboración, aprobación e implantación de planes de prevención.

Todo ello supone un esfuerzo por parte de los empresarios, los técnicos y los representantes de los trabajadores. El estado de la cuestión ha sido analizado en los capítulos anteriores.

- Desde 1988 en que la situación de la prevención era dramática, se observa una clara mejoría de la misma. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha contribuido al cambio. Tampoco se trata de que la situación de la prevención sea muy positiva, porque los aspectos que a continuación se relacionan son de obligado cumplimiento. Se ha avanzado, pero queda mucho camino que recorrer.
    - El 100% de las empresas tienen una modalidad preventiva. Es mayoritario el servicio de prevención externo.
    - El 86% de las empresas tienen delegados de prevención.
    - El 72% tiene Comité de Seguridad y Salud (CSS), frente a un 51% que en 1998 tenía Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CSHT).
    - El 87% de las empresas que están obligadas a tener Comité de Seguridad y Salud (CSS) y el 30% de las empresas pequeñas que no tienen dicha obligación, tienen dicho CSS, frente a un 51% que en 1998 tenía Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CSHT).
    - Los Comités actuales son más activos, solo el 18 % ha tenido escasa o nula actividad en el año anterior, frente al 61 % de 1988.
    - El 78% tiene integrada la prevención en la escala jerárquica.
    - El 92 % ha realizado la evaluación de riesgos.

- El 90% de las empresas tiene el Plan de Prevención de riesgos aprobado y prácticamente la totalidad de ellas (97%) lo tiene en funcionamiento.
- El 81 % cumple con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales formalmente (39%), con su espíritu (31%), o incluso va más allá de ella (25%).

- Quizás como consecuencia de ello y de que sólo un 27% de las empresas realiza actividades incluidas en el Anexo I del RD de Servicios de Prevención, un 78% de las empresas consultadas informan de un total de 6.917 accidentes de trabajo durante el año 2005. Este dato es muy positivo comparado con el obtenido en 1988, en que, con igual número de empresas, se informó de un total de 19.728 accidentes.

En este marco, y desde las distintas posiciones ¿qué evolución han seguido en las empresas los planteamientos sobre la problemática asociada al consumo de alcohol y otras drogas durante estos últimos años? ¿Han surgido nuevas propuestas? En la siguiente tabla podemos comparar los resultados obtenidos en el estudio de 1988 con los obtenidos en el presente trabajo.

PERCEPCIÓN, ACTITUD Y RESPUESTA A LOS PROBLEMAS ASOCIADOS AL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS 1988	PERCEPCIÓN, ACTITUD Y RESPUESTA A LOS PROBLEMAS ASOCIADOS AL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS 2006
DESDE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	**DESDE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
1. El 33 % de las empresas se ha planteado el tema alcohol – drogas desde la dirección en alguna ocasión. No obstante, este porcentaje varía si consideramos las empresas según su tamaño. Así, el 63% de las grandes y el 50% de las medianas empresas se han planteado este tema en alguna ocasión.	1. El 51 % de las empresas se ha planteado el tema alcohol – drogas desde la dirección en alguna ocasión. No obstante, este porcentaje varía si consideramos las empresas según su tamaño. Así, el 78% de las muy grandes (equivalen a las grandes en el estudio de 1988) y el 63% de las grandes (equivalen a las medianas del estudio de 1988) se han planteado este tema en alguna ocasión.
2. En la mayoría de las ocasiones (58%) este planteamiento surge a raíz de un caso aislado relacionado con el alcohol y otras drogas.	2. En la mayoría de las ocasiones (30%) el planteamiento surge a raíz de un caso aislado relacionado con el alcohol y otras drogas. En el 22% relacionado con la nueva Ley sobre el tabaco. Porque implica riesgos a terceros es la siguiente causa.

3. De las empresas que se plantearon esta problemática, un 62% llevó a cabo alguna iniciativa: acciones puntuales 62%, creación de un grupo de trabajo 5%, investigación sobre consumo 9% y programa de prevención 12%. Los resultados de las iniciativas fueron satisfactorios para el 69%. La reacción del colectivo de trabajadores ante las iniciativas sobre alcohol – drogas fue de Apoyo/colaboración 47%, Indiferencia 30%, y rechazo 5%.	3. De las empresas que se plantearon esta problemática, un 84% llevó a cabo alguna iniciativa: acciones puntuales 85%, creación de un grupos de trabajo 19%, investigación de consumo 13% y programas de prevención 45%. Los resultados de las iniciativas fueron satisfactorios para el 83%. La reacción del colectivo de trabajadores ante las iniciativas sobre alcohol – drogas fue de Apoyo/colaboración 73%, Indiferencia 12%, y rechazo 14%.
4. El 48% de las ocasiones en las cuales la Dirección tomó alguna iniciativa, la llevó a cabo sin contar con otros estamentos de la empresa. Sólo en el 31 % de las ocasiones contó con la representación sindical.	4. El 82% de las ocasiones en las cuales la Dirección tomó alguna iniciativa, la llevó a cabo contando con otros estamentos de la empresa: 74% con el servicio de Prevención, 68% con Delegados de Prevención, 54% con el Comité de empresa, 23% algún sindicato.
5. Tan solo el 6% percibe que el consumo de mucho alcohol afecta a más del 20% de los trabajadores de sus empresas. El 53% estima que el consumo afecta solo a entre el 0 y el 5% de los trabajadores en sus empresas. (En aquel momento los datos sobre consumo de riesgo eran del 24,1%). En cuanto al consumo de otras drogas, se percibe el consumo habitual de cannabis en un 20% de las empresas, de cocaína en un 7%, de opiáceos en un 6%, y de alucinógenos en un 2%.	5. Tan solo el 7% percibe que el consumo de mucho alcohol afecta al 10% de los trabajadores de sus empresas. El 40% estima que el consumo afecta solo a entre el 0 y el 5% de los trabajadores en sus empresas. (Los datos sobre consumo de riesgo estiman más del 12 %). Una mayoría percibe que, durante los últimos diez años, ha aumentado el consumo de alcohol en las mujeres y se mantiene igual en los hombres. También una mayoría percibe que el consumo de otras drogas ha aumentado en ambos sexos.
6. El 72% de las empresas reconoce que es posible el consumo de alcohol dentro del turno de trabajo. Según el 72% de los Servicios Médicos de Empresa (SME), la actitud de la dirección es tolerante con respecto al consumo de alcohol y drogas. Según el 57% de los representantes sindicales, la actitud de la Dirección es tolerante con respecto al consumo.	6. El 72% de las empresas indica que no es posible el consumo de alcohol dentro del turno de trabajo. Según el 54% de los Servicios de Prevención, la actitud de la dirección es tolerante con respecto al consumo de alcohol y drogas. Según el 60% de los representantes sindicales, la actitud de la Dirección es tolerante con respecto al consumo.
7. El 60% opina que alcoholismo y drogodependencia tienen efectos de igual gravedad en relación con el mundo laboral. Un 34% adjudica mayor gravedad a las drogodependencias no alcohólicas. Un 4% considera de mayor gravedad el alcoholismo.	7. El 31% opina que otras drogodependencias tienen mayor gravedad para el mundo del trabajo, El 30% indica que alcoholismo y drogodependencia tienen efectos de igual gravedad. Un 16% considera de mayor gravedad el alcoholismo.
8. Más del 50% detecta la relación existente entre consumo y absentismo-accidentalidad.	8. Detecta la relación existente entre consumo de alcohol (44%) y otras drogas (58%) y absentismo.

9. Durante el trienio 1985-87 se detectaron 1.251 casos de problemas relacionados con el alcohol y 77 casos de problemas relacionados con drogas. Estos casos representan un 0,80% y un 0,.04 %, respectivamente, en relación a la población de trabajadores comprendida en la muestra.	9. Durante el trienio 2003-05 se detectaron 956 casos de problemas relacionados con el alcohol y 180 casos de problemas relacionados con drogas. Estos casos representan un 0,41% y un 0,.08 %, respectivamente, en relación a la población de trabajadores comprendida en la muestra.
10. Las causas de detección más frecuentes de los casos problemáticos detectados fueron bajo rendimiento (23%) y absentismo (20%).	10. Las causas de detección más frecuentes de los casos problemáticos detectados fueron bajo rendimiento (40%), absentismo (40%) y conflictividad (36%).
11. El 79% considera justo y adecuado el artículo 54. 2. f. del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido por causa de embriaguez habitual o toxicomanía. El 57% está dispuesto a aplicarlo. Dicha aplicación se ha llevado a cabo en el 1,03% de los casos problemáticos relacionados con el alcohol y en el 12,85% de los casos problemáticos relacionados con otras drogas.	11. El 79% considera justo y adecuado el artículo 54. 2. f. del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido por causa de embriaguez habitual o toxicomanía. El 67% está dispuesto a aplicarlo. Dicha aplicación se ha llevado a cabo en el 7,2% de los casos problemáticos relacionados con el alcohol y en el 2,78% de los casos problemáticos relacionados con otras drogas.
12. El 78% de los directivos manifiesta que preferiría algún tipo de medida alternativa al despido, encaminada a la rehabilitación del trabajador. La medida más adecuada según el 68% de quienes así han respondido sería la baja laboral por enfermedad.	12.El 71% de los directivos manifiesta que preferiría algún tipo de medida alternativa al despido, encaminada a la rehabilitación del trabajador. La medida más adecuada según el 70 % sería apoyo al tratamiento.
13. El 43% estaría dispuesto a contratar a una persona exalcohólica. El 38% estaría dispuesto a contratar a una persona exdrogodependiente.	13.El 70% estaría dispuesto a contratar a una persona exalcohólica. El 69% estaría dispuesto a contratar a una persona exdrogodependiente. El 71% opina que los cambios en el consumo de alcohol y otras drogas en los últimos años se deben a cambios en las condiciones de vida. Otras razones citadas son las campañas sociales (32%), cambio en las condiciones de trabajo (13%) cambio en las condiciones de empleo (10%), aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (7%) y aplicación de programas (6%).
DESDE LOS SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA (SME)	**DESDE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (SP)**
14.El 61% de los SME se ha planteado en alguna ocasión la problemática alcohol-drogas.	14.El 59% de los SP se ha planteado en alguna ocasión la problemática alcohol-drogas.
15. La estimación de que existen problemas causados por el consumo de alcohol así como la detección de consumo de estas substancias en revisiones sistemáticas son los motivos más frecuentes por los que los SME se plantean el tema alcohol – drogas.	15. En la mayoría de las ocasiones (35%) el planteamiento surge a raíz de un caso aislado relacionado con el alcohol y otras drogas. En el 18% relacionado con la nueva Ley. Porque implica riesgos a terceros es la siguiente causa.

16. De los SME que se han planteado esta problemática, un 63% llevó a cabo alguna iniciativa. La mayor parte de estas iniciativas fueron acciones puntuales. Sólo en el 15% se puso en marcha un programa a más largo plazo.	16. De aquellos que se plantearon el tema, un 91% puso en marcha alguna iniciativa: acciones puntuales 83%, programas de prevención 48%, grupos de trabajo 25%, investigación de consumo 23%. Según el 63% los resultados de estas iniciativas fueron satisfactorios.
17. La mayoría de las iniciativas no contaron con consenso. Sólo en el 15% se contó con la representación sindical.	17. Para llevar a cabo las iniciativas se contó con: el comité de empresa 55%, delegados de prevención 71%, equipo externo 51%, algún sindicato 21%.
18. El 79% considera que los datos sobre consumo a los que tienen acceso deben ser puestos en conocimiento de la dirección de la empresa. El 12% opina que no.	18. El 39% indica que los datos sobre consumo a los que tienen acceso son puestos en conocimiento de la dirección de la empresa siempre. El 31% indica que nunca.
19. La mayoría de los SME (49%) no está de acuerdo con el art. 54. 2 f del E.T. regulador del despido por causa de embriaguez o toxicomanía. El 40% sí	19. La mayoría de los SP (75%) sí está de acuerdo con el art. 54. 2 f del E.T. regulador del despido por causa de embriaguez o toxicomanía.
20. El 81% propone la baja laboral por enfermedad como alternativa al art. 54.2.f.	20. El 78% piensa que la empresa preferiría alguna medida alternativa al despido, tendente a la rehabilitación del alcoholismo o la drogodependencia. El 83% considera como medida adecuada el apoyo al tratamiento. El 71% opina que los cambios en el consumo de alcohol y otras drogas en los últimos años se deben a cambios en las condiciones de vida. Otras razones citadas son las campañas sociales (36%), cambio en las condiciones de trabajo (13%) cambio en las condiciones de empleo (13%), aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (8%) y aplicación de programas (4%).
DESDE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL	**DESDE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD / DELEGADOS DE PREVENCIÓN**
21. El 22% se ha planteado en alguna ocasión el problema del alcohol y las drogas. Si atendemos al tamaño de la empresa, se lo plantearon el 60% de las grandes.	21. El 46% se ha planteado en alguna ocasión el problema del alcohol y las drogas. Si atendemos al tamaño de la empresa, se lo plantearon el 78% de las muy grandes.
22. El planteamiento surgió a raíz de casos aislados en la mayoría de las ocasiones (40%).	22. En la mayoría de las ocasiones (29%) el planteamiento surge a raíz de un caso aislado relacionado con el alcohol y otras drogas. En el 25% relacionado con la nueva Ley del tabaco. Porque implica riesgos a terceros es la siguiente causa.
23.El planteamiento dio lugar a propuestas concretas a la Dirección (26%), se contactó con el SME (18%), se resolvió directamente el problema (9%), se habló del tema, pero no se hizo nada (30%).	23. De aquellos que se plantearon el tema, un 80% puso en marcha alguna iniciativa: acciones puntuales 81%, programas de prevención 42%, grupos de trabajo 20%, investigación de consumo 12%. Según el 71%, los resultados de estas iniciativas fueron satisfactorios.

24. El 59% no está de acuerdo con el art. 54. 2. f del E. T.	24. El 65% está de acuerdo con el art. 54. 2. f del E. T.
25. El 85% de los representantes sindicales opina que se debería disponer de una baja laboral por enfermedad, como medida alternativa al despido.	25. El 65% opina que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa al despido encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o la drogodependencia. De ellos, el 77% propone medidas de apoyo al tratamiento.
26. Opinan que las razones asociadas al consumo de alcohol son cuestiones personales que no tienen nada que ver con el trabajo 40%, el ambiente social externo 39%, el trabajo que realizan 10%. Opinan que las razones asociadas al consumo de otras drogas tienen que ver con el ambiente social externo 41%, razones personales 30%, el trabajo realizado en la empresa 5%.	26. En cuanto a los factores que pueden influir en el proceso de la drogodependencia, las opiniones son: situación familiar 88%, la persona 79%, la situación laboral 67%, la sustancia 65%.
27. Aquellos que consideran que las causas del consumo de alcohol – drogas, entre los trabajadores, tiene que ver con el trabajo que realizan: el 33% opina que la causa es un trabajo repetitivo y desmotivador, el 18% lo relaciona con turnos demasiados largos, el 14% a la falta de oportunidad de promoción.	27. Los entrevistados opinan que en el consumo de alcohol y drogas influyen, respectivamente: Horarios excesivos 48% y 49%, Malas relaciones con los compañeros 47% y 40%, Insatisfacción con el trabajo desempeñado 47% y 42% y Situaciones de fatiga 41% y 43%. El 65% opina que los cambios en el consumo de alcohol y otras drogas en los últimos años se deben a cambios en las condiciones de vida. Otras razones citadas son las campañas sociales (35%), cambio en las condiciones de trabajo (13%) cambio en las condiciones de empleo (11%), aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (7%) y aplicación de programas (6%).

11 Conclusiones, consideraciones y sugerencias

CONCLUSIONES GENERALES

1. Las personas entrevistadas consideran que los factores que influyen en el proceso de la drogodependencia son, por este orden: la situación sociofamiliar, la persona, la situación laboral y la sustancia.
2. Se señalan algunos factores psicosociales asociados al consumo de alcohol y otras drogas: los horarios excesivos, la insatisfacción con el trabajo, las tareas rutinarias, las malas relaciones y la fatiga, entre otros.
3. Ante el caso de un trabajador con problemas de alcohol u otras drogas, la empresa prefiere encontrar la forma de rehabilitarle antes que aplicar sin más la ley. Esto lo afirma más del 70% de los entrevistados, con independencia del estamento al que pertenecen.
4. El 70% de los directivos de Recursos Humanos afirma que estaría dispuesto a contratar a una persona exalcohólica o exdrogodependiente.
5. Las razones por las cuales algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos son, para Recursos Humanos y Servicios de Prevención: la tolerancia social existente, el desacuerdo acerca de la responsabilidad y los costes económicos, en el orden expresado. Para la Representación Sindical las razones son las mismas, pero colocan los costes económicos muy discretamente por delante del desacuerdo acerca de la responsabilidad.
6. Un alto porcentaje de los programas de prevención que se han llevado a cabo desde las empresas de la muestra poseen las siguientes características: tienen autonomía, están integrados en la política de Salud, proporcionan orientación a los trabajadores, se realizan reconocimientos médicos, se aporta información a los trabajadores, y se hace detección de factores de riesgo.
7. Cuando se desarrollan programas de prevención de alcohol y otras drogas se obtienen resultados muy positivos. Así se deriva tanto del estudio cualitativo como del estudio cuantitativo que se han realizado. Los representantes de los Servicios de Prevención insistieron en el tema de que los programas mejoraban la salud y mejoraban las relaciones laborales. Los resultados del estudio cuantitativo arrojan que el 53 % de los trabajadores que han seguido programas de rehabilitación se encuentran rehabilitados y trabajando, el 46% en sus mismos puestos de trabajo. Es verdad que

este resultado se encuentra referido fundamentalmente a las empresas grandes, que son las que mayoritariamente desarrollan programas de prevención. El propio resultado indica el camino, Administración y empresas tendrán que ver la manera de que, con independencia del tamaño de la empresa en que un trabajador trabaje, tenga asegurada la igualdad de oportunidades para mantener su salud y recuperar la salud perdida por causas no ajenas al trabajo.

11.1 Conclusiones relacionadas con la Hipótesis 1

"Las actitudes hacia las drogas se diferenciarán según el estamento al que pertenezca la persona entrevistada".

1. Las direcciones de Recursos Humanos, Servicios de Prevención y Representación Sindical, se muestran mayoritariamente a favor del artículo 54. 2. f., regulador del despido por causa de embriaguez o toxicomanía cuando es habitual y repercute negativamente en el trabajo. No obstante, también mayoritariamente los tres estamentos, preferirían medidas alternativas encaminadas a la rehabilitación, con apoyo al tratamiento y obligada readmisión tras rehabilitarse.
2. Cuando los problemas de alcohol, tabaco u otras drogas son colectivos, los tres estamentos prefieren, mayoritariamente, poner en marcha medidas preventivas, antes que aplicar las normas. Cuando los problemas son de índole individual, prefieren encontrar la forma de rehabilitar al trabajador. En cuanto a consumos de fines de semana o fuera de la empresa sin que afecte para nada a la producción o a las relaciones interpersonales, la actitud predominante es en los tres estamentos no intervenir.
3. Las acciones realizadas más frecuentemente por las empresas, en materia de tabaco, alcohol y otras drogas han sido, por este orden: acciones puntuales y programas de prevención. En esta afirmación coinciden los tres estamentos.

   La Formación es la actuación prioritaria a introducir en lo que se refiere al abuso de alcohol, tabaco y otras drogas, a juicio de los tres estamentos. La orientación a los trabajadores con problemas de abuso o dependencia, es la segunda actuación prioritaria a juicio de los Recursos Humanos y de los Representantes sindicales. Aparece aquí una importante discrepancia por parte de los Servicios de Prevención, sin duda los mejores conocedores de la situación, que consideran como segunda actuación prioritaria a realizar la detección de factores de riesgo asociados al consumo. Esta conclusión se refuerza con los resultados obtenidos en el estudio cualitativo, en el que los Servicios de Prevención hicieron mucho hincapié en la importancia de la detección de los factores de riesgo y vincularon el consumo fundamentalmente a la incidencia de los

factores de riesgo psicosocial. Hicieron una importante llamada de atención hacia la escasa importancia que se da a estos factores en la evaluación de riesgos laborales, y a su todavía más escaso traslado a los Planes de Prevención.

4. Los tres estamentos opinan, mayoritariamente, que el consumo de tabaco es importante para el trabajador porque provoca problemas de salud y problemas de relación; y el consumo de alcohol y otras drogas, porque provoca problemas de salud y conflictos.

5. Los tres estamentos opinan mayoritariamente que las razones por las cuales los trabajadores consumen tabaco son obtener placer o animarse y por facilitar la conversación y el contacto social.

   En cuanto al consumo de alcohol, las razones son escapar a problemas personales y por placer, animarse, para los estamentos de recursos humanos y servicios de prevención en el orden expresado y para el estamento de representación sindical en orden inverso al expresado.

   En cuanto al consumo de otras drogas, las razones mayoritariamente expresadas son las mismas, pero percibidas, por todos los estamentos, en orden inverso, es decir, escapar a problemas personales y por placer.

   Los tres estamentos opinan mayoritariamente que las razones por las cuales los trabajadores no consumen tabaco ni alcohol son porque perjudica a la salud física y mental y porque se sienten bien y no les hace falta. En cuanto a las otras drogas, las razones son porque perjudica a la salud física y mental y por convicciones.

6. En general, el estamento de Servicios de Prevención percibe con mayor frecuencia que el resto de los estamentos la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el consumo. Las mayores diferencias se producen en relación con:

   - La influencia que ejercen la excesiva competitividad, las malas relaciones, la insatisfacción con el trabajo, las cargas de trabajo, la preocupación por la estabilidad, el aislamiento y la ausencia de promoción sobre el consumo de tabaco.
   - La influencia que ejercen los horarios, la preocupación por la estabilidad, las cargas de trabajo, la ambigüedad y el conflicto de rol sobre el consumo de alcohol.
   - La influencia que ejerce la excesiva competitividad, los horarios y tunos inadecuados, las cargas de trabajo, las tareas rutinarias o monótonas, la ausencia de promoción, la ambigüedad y conflicto de rol sobre el consumo de otras drogas.

Aunque existan pequeñas diferencias entre los distintos estamentos, ya subrayadas a lo largo del informe, y las señaladas arriba en la percepción

de algunos de los factores de riesgo sobre el consumo, la primera hipótesis planteada en nuestro trabajo obtiene poco apoyo de los resultados obtenidos.

11.2 Conclusiones relacionadas con la Hipótesis 2

"Existirán diferencias de actitud vinculadas al género de las personas participantes en la investigación, que se manifestarán, sobre todo, en función del género de las personas percibidas".

1. No existen diferencias asociadas al género de los entrevistados en la percepción de por qué el consumo de alcohol y otras dogas es un problema importante para el trabajo y para el trabajador, ni de los motivos que los trabajadores y las trabajadoras tienen para consumir o no consumir. Esto es, no existen diferencias de género entre los entrevistados asociadas al género de las personas percibidas, en aquellas cuestiones en las que se ha planteado. Es decir, los resultados obtenidos en nuestro trabajo no apoyan la segunda parte de la hipótesis 2.
2. Aparecen menos diferencias entre varones y mujeres en la muestra total que cuando el análisis se hace entre los varones y las mujeres dentro de un mismo estamento.
3. Mujeres y varones de un mismo estamento se diferencian en la frecuencia con que adoptarían algunas medidas:
    - Las mujeres del estamento de los Servicios de Prevención y del estamento de Representación Sindical consideran con mayor frecuencia que sus homólogos varones que, después de la medida de "apoyo al tratamiento", la "baja laboral" sería la medida mas adecuada a tomar si no existiera el Articulo 54.2.f.
    - Los varones del Servicio de Prevención afirman con mayor frecuencia que sus homólogas mujeres que contratarían a un exdrogodependiente.
    - Los varones del Servicio de Prevención afirman con más frecuencia que sus homólogas mujeres que ante el conocimiento de consumo habitual fuera de la empresa lo más adecuado es "no nos compete, no hacer nada".
4. Mujeres y varones de un mismo estamento se diferencian en la frecuencia con que perciben algunos factores asociados al consumo:
    - De los factores que influyen en el proceso de drogodependencia las mujeres del estamento de los Servicios de Prevención perciben la influencia de la sustancia en el proceso de drogodependencia con mayor frecuencia que el resto de los colectivos de varones y mujeres. Las mujeres del estamento de la Representación Sindical perciben con menor frecuencia que sus homólogos varones la influencia de la persona en dicho proceso.

- Las mujeres del estamento de los Servicios de Prevención perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones que el problema del alcohol y las drogas en el mundo del trabajo es un problema muy importante.
- Las mujeres del estamento de Servicios de Prevención perciben con menor frecuencia que los varones y mujeres de todos los estamentos que "otras drogodependencias" son el problema más grave en el mundo del trabajo. Además perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones que el alcoholismo y las otras drogodependencias son problemas de igual gravedad en el mundo del trabajo.

5. Mujeres y varones de un mismo estamento se diferencian en la frecuencia con que perciben algunas de las razones por las que el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas es un problema importante para el trabajo:
   - Las mujeres del estamento de Servicios de Prevención perciben, con mayor frecuencia que sus homólogos varones, que el tabaco es un problema en el trabajo porque causa enfermedades y con menor frecuencia que ellos que es un problema porque "provoca mal ambiente".
   - Las mujeres del estamento de Recursos Humanos y de la Representación Sindical perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones que el consumo de alcohol es un problema en el trabajo porque afecta al rendimiento.
   - Las mujeres del estamento de los Servicios de Prevención perciben con menor frecuencia que sus homólogos varones que las drogas son un problema para el trabajo porque causan enfermedades.
6. Mujeres y varones de un mismo estamento se diferencian en la frecuencia con que perciben algunas de las razones por las que el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas es un problema importante para el trabajador:
   - Las mujeres del estamento de Servicios de Prevención y del de Representación Sindical perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones que el alcohol es un problema para el trabajador porque genera conflictos.
   - Los varones del estamento de los Servicios de Prevención perciben con mayor frecuencia que sus homólogas mujeres que las drogas son un problema para el trabajador porque generan conflictos.
7. Mujeres y varones de un mismo estamento se diferencian en la frecuencia con que perciben algunos de los motivos por los que los trabajadores consumen tabaco, alcohol y otras drogas
   - Las mujeres del estamento del Servicio de Prevención perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones que el facilitar la conversación y el contacto social es un motivo para consumir tabaco.

- Las mujeres del estamento de Recursos Humanos y del estamento de Servicios de Prevención perciben con mayor frecuencia que sus homólogos varones que el escapar a problemas personales es el motivo principal para consumir alcohol.

8. Mujeres y varones de un mismo estamento se diferencian en la frecuencia con que perciben que algunos factores psicosociales pueden influir para que los trabajadores consuman tabaco, alcohol u otras drogas:
    - Las mujeres de todos los estamentos señalan con mayor frecuencia que sus homólogos varones la influencia de las cargas de trabajo excesivas o escasas sobre el consumo de tabaco.
    - Las mujeres de Recursos Humanos y Servicios de Prevención señalan con mayor frecuencia que sus homólogos varones la influencia de la fatiga y de las malas relaciones con los compañeros sobre el consumo de tabaco.
    - Los varones del estamento del Servicio de Prevención y de la Representación Sindical señalan con más frecuencia que sus homólogas mujeres la influencia de la insatisfacción sobre el consumo de tabaco.
    - Las mujeres de los Servicios de Prevención señalan con mayor frecuencia que el resto de los colectivos de varones y de mujeres de las cargas de trabajo excesivas o escasas, de la preocupación por la inestabilidad y de los largos y frecuentes desplazamientos a los que obliga el trabajo sobre el consumo de alcohol.
    - Las mujeres del estamento de Recursos Humanos y de Representación Sindical señalan con mayor frecuencia que sus homólogos varones la influencia de la fatiga sobre el consumo de alcohol.
    - Las mujeres del estamento de Representación Sindical señalan con menor frecuencia que todos los colectivos de varones y de mujeres la insatisfacción en el trabajo sobre el consumo de alcohol.
    - Los varones del estamento de Representación Sindical señalan con más frecuencia que sus homólogas mujeres la influencia del miedo a las situaciones de evaluación del rendimiento sobre el consumo de alcohol.
    - Las mujeres de los Servicios de Prevención señalan con mayor frecuencia que el resto de los colectivos de varones y de mujeres la influencia de los horarios, las cargas de trabajo excesivas o escasas, las malas relaciones con los compañeros, la ausencia de promoción, la excesiva competitividad sobre el consumo de otras drogas.
    - Las mujeres del estamento de Servicios de Prevención señalan con mayor frecuencia que sus homólogos varones la

influencia de las tareas rutinarias y monótonas, de los largos y frecuentes desplazamientos a los que obliga el trabajo y del miedo a las situaciones de evaluación del rendimiento sobre el consumo de otras drogas.

- Los varones del estamento de Representación Sindical y de Recursos Humanos señalan con mayor frecuencia que sus homólogas mujeres la influencia de la incompatibilidad entre la vida laboral y la personal sobre el consumo de otras drogas.
- Las mujeres del estamento de Recursos Humanos y los varones del estamento de Representación Sindical perciben con mayor frecuencia que sus homólogos respectivos la influencia de insatisfacción con el trabajo que desempeñan sobre el consumo de drogas.

Por una parte las diferencias que se acaban de señalar indican que determinadas actitudes, percepciones y opiniones son más o menos frecuentes en el colectivo femenino que en el masculino o viceversa. No se trata de que haya actitudes, percepciones y opiniones diferentes o contrapuestas entre uno y otro colectivo.

Por otra parte ya se ha informado de que no se han encontrado en nuestro estudio diferencias de actitud entre las mujeres y los varones entrevistados vinculadas al género de los percibidos.

Por todo ello entendemos que la segunda hipótesis planteada recibe un apoyo parcial de los resultados obtenidos en este trabajo.

11.3 Conclusiones relacionadas con la Hipótesis 3

"La Ley de Prevención de Riesgos Laborales mejora la actitud hacia la prevención, en general, lo que se asociará con actitudes más favorables hacia las medidas preventivas con respecto a las drogas, en particular".

1. La actitud hacia la Prevención de Riesgos Laborales ha mejorado. Las empresas de la muestra cumplen mayoritariamente con las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Algo más de la mitad de las empresas cumple el espíritu de la Ley o va más allá del mismo. La revisión del estado de la prevención realizada en el trabajo y presentada en el capítulo anterior, refleja, con las matizaciones ya señaladas, una situación de avance de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas entrevistadas. Esto implica una actitud positiva hacia la prevención de riesgos laborales.

2. La actitud hacia las medidas preventivas con respecto al alcohol y otras drogas ha mejorado ya que:

- Ha aumentado el número de empresas que se plantea el tema alcohol /drogas.
- Se han llevado a cabo más iniciativas de intervención sobre el consumo de alcohol y otras drogas.
- Se han puesto en marcha más grupos de trabajo sobre el tema.
- Se han desarrollado más investigaciones sobre consumo.
- Se han implantado más programas de prevención.
- Ha aumentado el consenso entre estamentos en la puesta en marcha de las políticas sobre alcohol y otras drogas.
- Ha aumentado la reacción favorable del colectivo de trabajadores frente a las políticas desarrolladas.
- Ha disminuido la posibilidad de consumir alcohol durante la jornada laboral.
- Ha mejorado la percepción del consumo de alcohol, aunque aún no se ajusta a los datos sobre incidencia. Se sigue consumiendo más alcohol de lo que se percibe.

Todo ello muestra que en el mundo laboral se dan a la vez una mejora de la actitud hacia la prevención y unas actitudes mas favorables hacia las medidas preventivas con respecto a las drogas.

Entendemos, por tanto que los resultados obtenidos en el trabajo apoyan la hipótesis 3.

CONSIDERACIONES Y SUGERENCIAS

Como mayoritariamente se percibe, el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas es un problema que afecta gravemente a la salud y el funcionamiento organizacional. Dicho consumo obedece a diversas causas de orden personal, sociofamiliar, laboral y relacionadas con la propia sustancia. Aunque el ámbito de este trabajo se ciñe específicamente a lo laboral, no podemos dejar de resaltar que la intervención debe incluir, necesariamente, todos los niveles mencionados.

Los tres objetivos específicos que el trabajo pretende se han alcanzado porque:

- Se conocen las actitudes de los diferentes estamentos de la empresa (dirección de Recursos Humanos, delegados sindicales de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicios de Prevención) ante el problema del alcohol, el tabaco y otras drogas.
- Se han analizado las diferencias en actitudes asociadas al género.

- Se ha analizado, a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el tratamiento del alcohol, del tabaco y de otras drogas en las empresas y se ha comparado con el estudio realizado por las CCOO en 1988.

El objetivo general que se pretende en el trabajo se ha alcanzado, porque:

- La información obtenida tanto en la parte cuantitativa del estudio, como en la parte cualitativa, permite hacer algunas sugerencias que pueden facilitar tanto la elaboración de nuevos programas preventivos, como optimizar y actualizar los existentes.
- Ambos partes del estudio ponen de manifiesto la necesidad de cambiar las medidas reactivas del tipo de las acciones puntuales ante consecuencias ya graves, por medidas proactivas que se anticipen a las mismas, es decir, por programas de prevención. Los programas se reconocen como un buen instrumento para trabajar en materia de consumo de sustancias en el ámbito laboral. Un amplio colectivo de las empresas que han participado en el estudio están llevando a cabo programas de prevención e intervención en drogodependencia.
- Ambas partes del estudio han permitido conocer mejor cómo son dichos programas y sus características básicas, que están muy en línea con las recomendaciones hechas por la OIT.
- La parte cuantitativa del estudio ha permitido precisar las dos actuaciones que a juicio de todos los entrevistados es más necesario realizar en materia de consumo en el ámbito laboral, a saber, aportar formación ante las drogas y orientar a los trabajadores. Los entrevistados pertenecientes al estamento de Servicios de Prevención estiman como actuaciones más necesarias la de aportar formación y la de detectar los factores de riesgo que puedan propiciar el consumo.
- La rica información aportada por la parte cualitativa del estudio permite hacer las siguientes reflexiones y sugerencias para futuras actuaciones:
    - Dado que el consumo de drogas es también una cuestión social y no solo laboral las Administraciones tienen que realizar una política preventiva global que incluya actuaciones tempranas. Se debe, en consecuencia, desarrollar campañas formativas sobre las drogas que desmonten los mitos existentes sobre ellas y pongan de relieve los daños a la salud.
    - Las Administraciones y los agentes sociales deben proporcionar marcos para el desarrollo de programas de prevención y han de facilitar a las pequeñas y medianas empresas el acceso a la realización de dichos programas.
- La valoración que los participantes en los grupos de discusión han hecho de los resultados de los programas que están desarrollando

en materia de drogodependencias ha sido muy positiva. Los discursos de los participantes han sido muy ricos y productivos. Nos apoyamos en ellos para hacer varias sugerencias sobre los elementos que pueden mejorar los actuales programas y que conviene tener en cuenta en los futuros:

- Las actuaciones en materia de drogodependencias deben estar integradas en programas de prevención e intervención en drogodependencias.
- Los programas deben estar recogidos en los convenios para que tengan estabilidad y permanezcan en el tiempo.
- Los programas deben estar integrados en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Deben tener una integración real y no solo formal.
- Los programas deben estar adaptados a la realidad de cada empresa, deben contar con la participación y el consenso de todos.
- Deben estar integrados en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa y ser asumidos por toda la empresa. Es muy importante el compromiso del más alto nivel de la dirección con ellos.
- Deben asegurar la estabilidad en el empleo y la no sanción a los trabajadores que se acojan a ellos. Deben primero rehabilitar y luego reinsertar a los trabajadores que los hayan seguido.
- Deben incluir elementos de mediación para facilitar la detección precoz de los casos. Por tanto deben aportar la formación específica a los futuros mediadores.
- Deben proporcionar la atención especializada necesaria a los trabajadores con problemas de consumo. Dicha atención se dará fuera de la empresa pero con el apoyo y la supervisión del programa.
- Deben ser evaluados. Hay que recoger tanto indicadores de salud individual, como con otros indicadores generales de reducción de conflictos y absentismo, entre otros.
- La prevención de drogodependencias en la empresa pasa por una vigilancia de la salud colectiva de la plantilla de la empresa sujeta a protocolos de salud integral.
- La prevención de drogodependencias en la empresa pasa también por la formación en drogas y otros temas de salud laboral, así como por la formación y entrenamiento en habilidades sociales. Todo ello mejorará el conocimiento de los trabajadores sobre la influencia que los factores de riesgo laboral sobre salud en general y sobre el consumo de drogas en particular.
- La prevención de drogodependencias en el medio laboral pasa también porque en la cultura de la empresa los

problemas de consumo de drogas sean considerados como problemas de salud.

Estamos moderadamente satisfechos con el grado de consecución del objetivo "de investigar para conocer y conocer para actuar" en el que se enmarca el trabajo. Esperamos haber aportado una comprobación empírica de algunas intuiciones que contribuya a establecer las bases de renovadas líneas de acción sindical que permitan conseguir mayores cotas de bienestar en el trabajo, desarrollar una prevención basada tanto en la eliminación de riesgos como en la potenciación de las dimensiones positivas de salud.

12 Relación de empresas que han colaborado en el estudio

Relación de empresas que han colaborado en el estudio, respondiendo a las encuestas y desean aparecer:

1. ACIEROID
2. ACISA AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES
3. ACSA
4. AGEFRED SERVICIOS S.A.
5. AGESA (SOCIEDAD ESTATAL GESTIÓN ACTIVOS)
6. AISA
7. ALCATEL
8. ALEGRÍA ACTIVITY
9. ALTEA LIMPIEZAS
10. AMARRADORES DEL PUERTO DE VALENCIA
11. ARLESA SEMILLAS
12. ARTISAN S.L.
13. ASCENSORS CAMPRUBÍ
14. ASECAL
15. ATOS ORIGIN
16. AUTOBUSES URBANOS DEL SUR
17. AUTOCARES JULIÁN DE CASTRO
18. AUTORIDAD PORTUARIA DE SEVILLA
19. AUTOVILEMA
20. AVIVA
21. BAKELITE IBÉRICA (HEXION SPECIALITY CHEMICALS IBERIA)
22. BALLET NACIONAL DE ESPAÑA
23. BANCO DE SABADELL
24. BIBLIOTECA DE CATALUÑA
25. BRENNTAG QUÍMICA
26. CADENA S.A. (INTESA)
27. CAIXA D' ESTALVIS DE CATALUNYA
28. CAJA MADRID
29. CALH ACADEMIA
30. CALTINOX

31. CANAL SUR
32. CARTONAJES ONDULADOS LEVANTINOS S.A.
33. CASTISER S.L.
34. CATOSAN
35. CEBISA
36. CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS
37. CENTRO DE LENGUAS E INTERCAMBIO CULTURAL
38. CENTRO DRAMÁTICO NACIONAL
39. CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA
40. CENTROS FAMILIARES DE ENSEÑANZA (ATTENDIS)
41. CEPADE (UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID)
42. CESPA (COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES)
43. CHESTELIMP
44. CÍA. INTERNACIONAL DE COCHES CAMA
45. CLASS MANUFACTURING
46. CLAVEGUERAM DE BARCELONA S.A. (CLAPSA)
47. COFRIVAL
48. COHOCA HORTOFRUTÍCOLA DE BENIFAIÓ
49. COMA Y RIBAS
50. COMERCIAL DE LIMPIEZAS VILLAR S.A.
51. COMERCIAL FIAT MANUTENCIÓN
52. COMPAÑÍA NACIONAL DE DANZA
53. CONDESA FABRIL
54. CONSTRUCCIONES NAGARES, S.L.
55. CONSTRUCCIONES RIERA
56. CONSUTEL
57. COVIT
58. CULTIVAR
59. DAIMLIER CRHYSLER
60. DEUSTO SISTEMAS
61. DIARIO ABC
62. EDICIONES EDEBÉ
63. EDICIONES ROL
64. EDICIONS 62

65. DIARIO EL PAÍS (MADRID)
66. EMPRESA ANDALUZA DE GESTIÓN DE INSTALACIONES
67. EMPRESA MARTÍN
68. E.M.T. (EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES S.A.)
69. ERCROS
70. ESCUELA DE ESTUDIOS HISPANO-AMERICANOS
71. ESTACIÓN BIOLÓGICA DE DOÑANA
72. FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE
73. FARMACEN
74. FERTILIZANTES SAGUNTINOS
75. FLETAMENTOS CÁDIZ
76. FLORIDA CENTRE DE FORMAÇIÓ
77. FRUTAS RADA S.A.
78. FUCHOSA
79. G.D.F. AUTOCARES
80. GALAXIA TV S.L.
81. GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE ANDALUCÍA (GIASA)
82. GONZALO PASCUAL ARIAS (AUTOBUSES ALCALÁ)
83. GRÁFICAS VARONA
84. GRAND TEATRE DEL LICEU
85. GRUPO METAL SYSTEM
86. GRUPO SAGITAL
87. GUTMAR
88. HERBA RICEMILLS S.L.
89. HERMANOS ANDÚJAR Y NAVARRO S.L.
90. HIDROJET
91. HIGH TECH CLIPER (CADENA HIGH TECH)
92. HIJOS DE J. BASSOLS
93. HISPACOLD
94. HOBBY FLOWERS ESPAÑA
95. HOTEL SAN POLO
96. IKEA ALCORCÓN
97. INDUSTRIAS DIMO
98. INSTITUÇIÓ CULTURAL DEL C.I.C.
99. INSTITUT CATALÁ DEL SOL

100. INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA (IAT)
101. INSTITUTO CIENCIAS DE LA TIERRA JAUME ALMERA
102. INSTITUTO DE LA ACÚSTICA
103. INSTITUTO DE ÓPTICA
104. INSTITUTO DE QUÍMICA MÉDICA
105. INSTITUTO DE QUÍMICA ORGÁNICA
106. INSTITUTO FRAY LUIS DE LEÓN
107. INSTITUTO VAGUADA DE LA PALMA
108. INTERQUIM (FERRER GRUPO)
109. ITP
110. JUMP ORDENADORES
111. L' AGRÍCOLA REGIONAL
112. LABEIN TECNALIA
113. LABORATORIOS DR. ESTEVE S.A.
114. LABORATORIOS INTERVET S.A.
115. LEGÁLITAS
116. LLIBRERÍA CATALONIA
117. LIMPIEZA PÚBLICA Y PROTECCIÓN AMBIENTAL (LIPASAM)
118. LIMPIEZAS RODA
119. MANUFACTURAS VERVI S.L.
120. MECALUX INGENIERÍA Y SISTEMAS (THYSSENKRUPP)
121. METRO DE BILBAO
122. MULTISERVICIOS SALAMANCA
123. MULTISERVICIOS AEROPORTUARIOS
124. MUNTAÑÁ
125. MUTUA MMT SEGUROS
126. MUTUAL MEDICA DE CATALUÑA Y BALEARES
127. NEXTIRA ONE
128. NUEVO PERFIL
129. OBRASCON HUARTE Y LAÍN (OHL)
130. OETIKER ESPAÑA
131. OFICINA ESPAÑOLA DE PATENTES Y MARCAS
132. ONDA JEREZ RADIO Y TV
133. PAT NATUR (IBÉRICA PAT NATURALES)
134. PAULINO ALONSO E HIJOS

135. PHILIPS IBÉRICA
136. PRODUCTOS ADITIVOS
137. PROGRESS PROJECTES I GESTIÓ DE SERVEIS SOCIALS
138. PROIESCON
139. PROINOSA (PROMOCIÓN E INGENIERÍA DE OBRAS)
140. PROINTEC
141. PUNTO CASH
142. R.N.B. S.L.
143. REAL JARDÍN BOTÁNICO
144. RENFE
145. RESTAURACIÓN AEROPUERTOS (RAESA)
146. RESULTA SERVICIOS DE MÁRKETING
147. RODILLA
148. RÓTULOS AYLLÓN
149. SALVADOR RUS LÓPEZ CONSTRUCCIONES
150. SAMAGRAF
151. SAN JUAN ABAD
152. SANOFI-AVENTIS
153. SERMA ELECTRIC
154. SERVICIOS DE INGENIERÍA Y MONTAJE
155. SEVILLA SIGLO XXI
156. SINDICATURA DE CUENTAS
157. SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CARBUROS METÁLICOS
158. SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBADORES
159. SOFTWARE AG
160. SPAIN TIR
161. SPAIN TIR TRANSPORTES
162. SUMINISTROS MARVAL S.L.
163. TALLERES ALMAGRO
164. TALLERES BALCELLS
165. TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y ENERGÍA S.A.
166. TIBA INTERNACIONAL
167. T.M.B. (TRANSPORTS METROPOLITANS DE BARCELONA)
168. TPC
169. TRANSPORTES ALACUBER S.A.

170. TRANSPORTES DE CERCANÍAS
171. TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA (TUSSAM)
172. UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
173. UNIVERSIDAD DE SEVILLA
174. UNIVERSIDAD DE VIC
175. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CATALUÑA
176. UNIVERSIDAD OBERTA DE CATALUÑA
177. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA
178. UNIVERSIDAD POMPEU FABRA
179. VIRUTEX
180. VIVEROS RÍO ERESMA
181. ZURICH ESPAÑA

13 Bibliografía

Becoña, E. (2002). *Bases científicas de la prevención de las drogodependencias.* Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Benavides, F.; Ruíz-Frutos, C.; García, A. (2000). *SALUD LABORAL. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 2ª ed.* Barcelona. MASSON, S.A.

CC.OO. (1988). *La actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas.* Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

CC.OO. (2005). *Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias 2ª ed.* Madrid: Secretaría Confederal de Salud y medio Ambiente de CC.OO.

Cooper, C.L. y Cartwright, S. (1991). Resumen de las estrategias generales de prevención y control. En OIT: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa.* Madrid: Ediciones Morata.

Ibáñez, J. (1979). *Más allá de la sociología. El grupo de discusión. Técnica y crítica*. Madrid: Siglo XXI de España (2ª ed. Corregida, 1986).

Megías, E.; Comas, D.; Elzo, J.; Navarro, J. y Romaní, O. (2000). *La percepción social de los problemas de drogas en España.* Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción.

Plan Nacional sobre Drogas (2000). *Estrategia Nacional sobre Drogas 2000-2008. Plan Nacional sobre Drogas.* Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Plan Nacional sobre Drogas (2005). *Estrategia Nacional sobre Drogas 2005-2008. Plan de Acción 2005-2008.* Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Plan Nacional sobre Drogas (2005). *Estrategia Nacional sobre Drogas 2000-2008. Evaluación 2003.* Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

14 Apéndice I: Modelo de Cuestionario Aplicado

Nº Cuestionario: .....

PERCEPCIÓN Y ACTITUD DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ANTE EL ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

Buenos días/tardes. Estamos realizando una investigación en torno a ciertos aspectos de los problemas causados por el consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, para lo que agradeceríamos su colaboración. Queremos señalarle que todos los datos que nos va a facilitar son absolutamente confidenciales, y ninguno de ellos va a ser utilizado ni facilitado a personas o instituciones ajenas al equipo investigador, siendo sólo de dominio público los resultados totales. El secreto está amparado por la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/99 de 13 de diciembre y los cuestionarios individuales son destruidos enseguida.

MUCHAS GRACIAS POR ATENDERNOS.

DATOS DEL ENTREVISTADO

SEXO: Varón.....1 Mujer.....2 **EDAD** _____

ESTADO CIVIL: Soltera/o.....1 Casada/o.....2 Pareja estable.....3 Separado/divorciado.....4 Viuda/o.....5 Nc.....6

NIVEL DE ESTUDIOS: Ninguno.....1 Primarios.....2 Secundarios.....3 Bachiller.....4 Formación Profesional.....5 Diplomado.....6 Licenciado.....7

¿Fuma Vd. Tabaco en la actualidad? Sí...1 No...2 **¿Bebe Vd. Habitualmente?** Sí...1 No..2 **¿Consume otro tipo de substancias?** Sí...1 No...2

INDIQUE EL CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA EMPRESA (SÓLO AL DIRECTOR DE RRHH)

Director de Recursos Humanos	1
Responsable de relaciones laborales	2
Miembro del Dpto. de Recursos Humanos	3
Director	4
Gerente	5
Propietario	6
Relaciones Públicas	7
Otro ¿cuál? _____	

(ENTREVISTADOR PASAR A P. 1)

INDIQUE EL CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA EMPRESA (SÓLO AL SERVICIO DE PREVENCIÓN)

Director del Servicio de Prevención	1
Médico del Servicio de Prevención	2
Enfermera/o	3
Técnico superior de Prevención (Seguridad)	4
Técnico superior de Prevención (Higiene)	5
Técnico superior de Prevención (Ergonomía y psicosociología)	6
Técnico medio de Prevención (Seguridad)	7
Técnico medio de Prevención (Higiene)	8
Técnico medio de Prevención (Ergonomía y psicosociología)	9
Trabajador del servicio de Prevención	10
Trabajador designado	11
Otro ¿cuál? _____	

(ENTREVISTADOR PASAR A P. 24)

INDIQUE EL CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA EMPRESA (SÓLO AL REPRESENTANTE SINDICAL)

Presidente del Comité de empresa	1
Miembro del Comité de empresa	2
Secretario del Comité de Seguridad y Salud	3
Delegado de prevención	4
Responsable de relaciones laborales	5
Secretario de Sección Sindical	6
Responsable de Sección Sindical	7
Otro ¿cuál? _____	

¿Existen en la empresa varios centros?

	Sí	1
Pasar a P. 24 ←	No	2

¿Y existe Comité Intercentros?

	Sí	1
Pasar a P. 24 ←	No	2

¿Representa Vd. a todos los centros?

Sí	1
No	2

(ENTREVISTADOR PASAR A P.24)

DATOS DESCRIPTIVOS DE LA EMPRESA

(SÓLO AL DIRECTOR DE RRHH)

EN EL SUPUESTO DE QUE EL DIRECTOR DE RRHH NO POSEA ESTOS DATOS PEDIRLE QUE FACILITE EL NOMBRE DE LA PERSONA QUE LOS POSEA

1.- Rama de actividad

_____

2.- Número de centros de trabajo de la empresa

_____

3.- ¿Cuál es el número de trabajadores de esta empresa?

_____

4.- .¿Cuántos son varones y cuántas son mujeres?

_____ Varones _____ Mujeres

5.- Nos es importante conocer las edades de los trabajadores de esta empresa ¿Podría decirnos cuántos tienen entre...

	Varones	Mujeres
16 a 24 años		
25 a 34 años		
35 a 44 años		
45 a 54 años		
55 a 64 años		

6.- La actividad de su empresa ¿está incluida en el Anexo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN I)

Sí……	1
No……	2

7.- Diferenciando entre varones y mujeres y sobre el total de trabajadores, ¿podría indicarnos, refiriéndonos a 2005:

	Varones	Mujeres	Total
El nº de accidentes laborales			
El nº de jornadas perdidas por absentismo			
El nº de jornadas año según convenio			
Nº de bajas			
Duración media de las bajas			

8.- En la empresa ¿existe Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

Pasar a P. 10 ← Sí…… 1
Pasar a P. 9 ← No..... 2

9.- ¿Cree que debería existir un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

Sí 1
No 2
NS/NC 3

(ENTREVISTADOR PASAR A P.14)

10.- ¿En qué año se creó?

_____

11.- ¿Quiénes participan por...

Parte de la empresa _____

Parte de los trabajadores _____

Parte del Servicio de Prevención _____

Otros participantes _____

12.- En 2005 ¿cuántas veces se reunió? _____

13.- En los últimos 12 meses ¿qué programas o acciones realizó?

Pasar a P. 14← Ninguna 1
Entre 1 y 2 2
Entre 3 y 5 3
Más de 5 4

13B.- Señale las más significativas

_____

_____

14.- ¿Existen en la empresa delegado/os de prevención?

No 1
¿Cuántos? _____ ← Sí 2

15.- ¿Existe responsable de prevención designado por los trabajadores?

Sí 1
Pasar a P. 17 ← No 2

16.- En los últimos 12 meses ¿qué programas o acciones realizaron?

Pasar a P. 17 ← Ninguna 1
Entre 1 y 2 2
Entre 3 y 5 3
Más de 5 4

16B.- Señale las más significativas

_____

_____

17.- ¿Qué modalidad preventiva es la de su empresa?

Empresario 1
Uno o varios trabajadores designados 2
Servicio de prevención propio 3
Servicio de prevención ajeno 4
Modalidad mixta 5

18.- ¿Cuál es el número de personas que componen el Servicio de Prevención?

	Técnico superior	Técnico Medio	Total
Medicina del trabajo			
Médicos			
Psicosociología			
ATS			
Higiene			
Psicólogos			
Seguridad			
Auxiliares			
Otros ¿cuáles?			

19.- En los últimos 12 meses ¿qué programas o acciones realizó?

Pasar a P. 20 ← Ninguna 1
Entre 1 y 2 2
Entre 3 y 5 3
Más de 5 4

19B.- Señale las más significativas

_____

_____

20.- De los siguientes servicios que le voy a citar, dígame, por favor si existe o no alguno en su empresa:

	Sí	No (pasar a P.23)
Bar/cafetería……	1	2
Servicio de comidas……	1	2
Zona de comidas……	1	2
Zona de descanso……	1	2
Máquinas automáticas…	1	2

21.- El posible consumo de alcohol ¿se restringe a la hora de la comida, no se puede hacer dentro del horario laboral o se puede hacer en cualquier momento?

Se restringe a la hora de la comida o del bocadillo… 1
No se puede hacer dentro del horario laboral…… 2
Se puede hacer en cualquier momento…… 3
NS/NC…… 9

22.- ¿Cuál es el tipo de alcohol disponible?

Cerveza 1
Vino 2
Sidra 3
Licores 4
Otros 5

23.- Cómo consecuencia del propio trabajo ¿hay acceso a bebidas alcohólicas u otras substancias?

Sí…… 1
No..... 2
NS/NC… 9

A TODOS LOS ENTREVISTADOS

24.-¿Tiene su empresa integrada la responsabilidad preventiva en la escala jerárquica?

Sí 1
No 2
NS/NC 9

25.-¿Han realizado la evaluación de riesgos?

Pasar a P. 28 A ←	No	1
	Sí	2

26.- ¿Qué riesgos han evaluado?

_____

_____

27.- ¿Qué se ha hecho con los resultados de la evaluación?

_____

_____

28A.- ¿Tiene su empresa aprobado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales?

	Sí	1
Pasar a P. 29 ←	No	2

28B.- ¿Y tiene su empresa en funcionamiento dicho Plan?

Sí	1
No	2

29.- En su opinión ¿cuál es el nivel de preocupación de su empresa por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

Preocupa mínimamente	1
Se cumple formalmente con la Ley	2
Preocupa cumplir con el espíritu de la LPRL	3
Preocupa ir más allá de la LPRL	4

30.- De las siguientes sustancias dígame Vd. si las conoce o ha oído hablar de ellas

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN II)

	Sí	No	NS/NC
Tabaco	1	2	3
Alcohol	1	2	3
Cánnabis	1	2	3
Cocaína	1	2	3
Heroína	1	2	3
Otros opiáceos	1	2	3
Alucinógenos	1	2	3
Speed o anfetaminas	1	2	3
Éxtasis	1	2	3
Crack	1	2	3
Tranquilizantes	1	2	3
Somníferos	1	2	3
Substancias volátiles	1	2	3

31.- En su opinión y diferenciando entre varones y mujeres ¿qué porcentaje de trabajadores de la empresa de todos los niveles, consume mucho alcohol, es decir, lo que se considera como consumo de riesgo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN III)

	Varones	Mujeres
Un 5%	1	1
Un 10%	2	2
Un 20%	3	3
Más de un 20%	4	4
NS/NC	9	9

32.- ¿Qué porcentaje de estos consumidores de alcohol podría ser calificado de alcohólico?

Varones _____

Mujeres _____

33.- Me gustaría que me dijera ahora, si en alguna ocasión se ha planteado la Empresa el problema del alcohol, del tabaco, y/o de otras drogas

	Sí……	1
Pasar a P.51 ←	No……	2

▪ Sólo alcohol	1
▪ Sólo tabaco	2
▪ Sólo drogas	3
▪ Alcohol y tabaco	4
▪ Drogas y tabaco	5
▪ Alcohol y drogas	6
▪ Alcohol, tabaco y drogas	7

34.- En tales ocasiones ¿Por qué ha sido?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN IV)

A raíz de un caso muy concreto	1
Por una acumulación de casos	2
Porque hay puestos que implican riesgo a terceros	3
Porque el tabaco nos produce muchos problemas	4
Porque el alcohol nos produce muchos problemas	5
Porque las drogas nos producen muchos problemas	6
Porque, tabaco, alcohol y otras drogas nos producen muchos problemas	7

35.- ¿Quién propuso la iniciativa de intervención?

La Dirección de la empresa……	1
El Servicio de Prevención……	2
El Comité de Seguridad y Salud…	3
Algún sindicato……	4
Otro organismo……	5
NS/NC……	6

36.- Como consecuencia de esta propuesta ¿se ha puesto en marcha alguna actuación?

Sí……	1
No……	2
NS/NC…	9

37.- Dígame, por favor, de las siguientes acciones cuáles se han realizado y cuáles no

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN V)

		Sí	No	NC
Pasar a P. 47 ←	Grupo trabajo	1	2	9
Si es **sí** pasar a P. 37 A ←	Acciones puntuales	1	2	9
Pasar a P. 47 ←	Investigación consumo	1	2	9
Si es **sí** pasar a P. 37 B ←	Programa de prevención	1	2	9

Otras acciones ¿cuáles? _____

(ENTREVISTADOR SI ES NO EN TODAS PASAR A P.51)

37 A.- ¿Podría indicarnos las acciones puntuales realizadas?(por ejemplo campañas)

_____

_____

37 B.- Dígame por favor ¿de qué tipo es el Programa de Prevención?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN VI)

Específico Alcohol	1
Específico Tabaco	2
Específico Otras drogas	3
Inespecífico Salud	4
Inespecífico Educación para la Salud	5
Inespecífico Modificación del ambiente laboral	6

38.- ¿En qué fecha se inició el Programa?

_____

39.- ¿Cuál fue el periodo de aplicación del Programa?

_____

40.- ¿Quiénes fueron o son los responsables de su aplicación?

_____

_____

41.- ¿Se ha formado y especializado al personal responsable de su ejecución?

	Sí	1
Pasar a P. 46 ←	No	2

42.- ¿Quién llevó a cabo la formación?

_____

43.- ¿A quiénes se formó?

_____

44.- ¿Cuántas personas se formaron?

_____

45.- ¿Cuántas horas duró el proceso formativo?

_____

46.- Dígame por favor las características que tiene el Programa de Prevención (RESPUESTA MÚLTIPLE)

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN VII)

A.- Tiene autonomía e independencia	1
B.- Integrado en la política de salud	2
C.- Implica no tomar medidas disciplinarias	3
D.-Implica intervenir en el ambiente y los procesos productivos	4
E.-Incluye detección factores riesgo	5
F.-Información y formación a los trabajadores	6
G. Servicios de atención a consumidores	7
H.-Chequeo médico a trabajadores con problemas	8
I.- Análisis para la detección del uso de drogas	9
J.- Orienta a los trabajadores con problemas	10
K.- Aporta ayudas a la familia	11
L.- Implica acciones integrales	12

M.-Otras características ¿cuáles? _____

47.- Para llevar a cabo las acciones antes mencionadas, sabe Vd. si se ha contado con...

	Sí	No
Servicio de Prevención……	1	2
Comité de Empresa……	1	2
Comité de Seguridad y Salud/Delegado de prevención…	1	2
Equipo externo de especialistas……	1	2
Algún sindicato……	1	2

Otro ¿quién? _____

Nadie, se ha hecho directamente…… 1

48.- ¿Se instrumentó algún tipo de mecanismo de participación de los trabajadores?

Sí……	1
No……	2
NS/NC…	9

49.- ¿Y la reacción del colectivo fue de apoyo, indiferencia o rechazo?

Apoyo	1
Colaboración	2
Indiferencia	3
Rechazo	4
NS/NC	5

50.- En su opinión, los resultados han sido muy positivos, de bastante utilidad, han servido para algo o no han servido para casi nada?

Muy positivos	1
De bastante utilidad	2
Han servido para algo	3
No han servido para casi nada	4
NS/NC	5

51.- En los últimos 12 meses ¿qué programas o acciones en relación al consumo de tabaco, alcohol y otras drogas ha realizado ...

(ENTREVISTADOR: PREGUNTAR LA DIRECCIÓN, EL COMITÉ DE SEGURIDAD, EL SERVICIO DE PREVENCIÓN O LOS DELEGADOS, SEGÚN A QUIEN SE ESTÉ REALIZANDO LA ENTREVISTA)

Pasar a P. 52 ← Ninguna	1
Entre 1 y 2	2
Entre 3 y 5	3
Más de 5	4

51B.- Señale las más significativas

_____

_____

52.- Respecto al consumo de tabaco, alcohol y drogas ¿existen...

	Sí	No
Normas específicas	1	2
Sanciones	1	2

52 A. (Sólo si es sí) ¿Y está de acuerdo con...

	Sí	No
Normas específicas	1	2
Sanciones	1	2

53.- En su opinión ¿Considera la empresa justo y adecuado el artículo 54.2.f?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN VIII)

Sí……	1
No……	2
NS/NC…	9

54.- ¿Aplican el citado artículo en caso necesario?

Sí……	1
No……	2
NS/NC…	9

55.- ¿Cree Vd. que la empresa preferiría algún tipo de medida alternativa encaminada a la rehabilitación del alcoholismo o drogodependencia?

Sí……	1
No……	2
NS/NC…	9

56.- ¿Cuáles de estas medidas le parecería adecuada si no existiera el artículo 54.2.f? (RESPUESTA MÚLTIPLE)

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN IX)

Baja laboral por enfermedad	1
Apoyo al tratamiento deshabituación	2
Suspensión de empleo y sueldo	3
Excedencia	4
Posibilidad de despido con indemnización	5

Otras ¿cuáles? _____

57.- ¿Y estas medidas serían...

	Sí	No	NS
Con pago de tratamiento	1	2	9
Con obligada readmisión tras rehabilitarse	1	2	9
Con concesión de préstamos	1	2	9

Otras ¿cuáles? _____

58.- En el caso concreto de esta empresa y diferenciando entre varones y mujeres ¿aproximadamente cuántos casos de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas se produjeron en los años 2003, 2004 y 2005?

	Alcohol		Drogas	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2003				
2004				
2005				

59.- ¿En cuantos de esos casos...

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN X)

Pasar a P. 61	Se aplicó el 54.2.f	
	Derivación a programa de tratamiento	
	Siguen tratamiento	
	Están rehabilitados a sus puestos	
	Están rehabilitados en otro puesto	
	Recibieron el alta y se perdió el contacto	

60.- En estos casos en los que se aplicó el artículo 54.2.f. diferencie por favor entre varones y mujeres

	Alcohol		Drogas	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2003				
2004				
2005				

61.- Los datos sobre alcoholismo y/o consumo de drogas ilegales a los que tiene acceso el Servicio de Prevención (Medicina del Trabajo) son puestos en conocimiento de la Dirección:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XI)

Siempre	1
Sólo cuando afectan al rendimiento	2
Sólo cuando suponen un peligro para los trabajadores	3
Cuando supone un peligro en términos de aptitud	4
Nunca, en ninguna circunstancia	5
NS/NC	9

62.- Cite por favor, en primero y en segundo lugar, a cuáles de estas circunstancias se debió esencialmente la detección de los casos

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XII)

	1º	2º
Absentismo……	1	1
Accidentes……	2	2
Bajo rendimiento laboral……	3	3
Demandas médicas……	4	4
Detección en reconocimientos……	5	5
Conflictividad……	6	6
Otros cuál? _____		
NS/NC……	9	9

63.- En general, cuando se producen problemas repetidos de absentismo o aparece un bajo rendimiento ¿se aplica estrictamente la normativa, se consulta al Comité de empresa, se realiza una amonestación, se procura averiguar las causas o no se hace nada?

Se aplica estrictamente la normativa	1
Se consulta al Comité de Empresa	2
Se realiza una amonestación	3
Se procura averiguar las causas	4
No se hace nada	5
NS/NC	9

64 .- ¿Considera la empresa que si a nivel general hay problemas de alcohol, tabaco o drogas resulta conveniente poner en marcha algún tipo de medida preventiva o, por el contrario, no debe involucrarse y debe limitarse a aplicar las normas?

Poner en marcha medida preventiva	1
Aplicar las normas	2
NS/NC	9

65.- Y ante el caso concreto de un trabajador ¿qué preferiría la empresa encontrar la forma de rehabilitarle o aplicar sin más la ley?

Encontrar la forma de rehabilitarle	1
Aplicar sin más la ley	2
NS/NC	9

66.- Si la empresa tuviera conocimiento de casos de consumo habitual de drogas o embriaguez frecuente, fuera de la empresa (en fines de semana, por ejemplo), sin que ello afectara para nada a la marcha de la producción ni a las relaciones interpersonales, en su opinión ¿qué sería lo más adecuado en el caso del alcohol?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XIII)

	Alcohol	Drogas
No nos compete, no hacer nada	1	1
No puede ser que no nos afecte	2	2
Pondría en antecedentes al Comité	3	3
Pondría en antecedentes al Servicio Médico	4	4
Hablaría con el trabajador	5	5
Se le vigilaría más estrechamente	6	6
Deberíamos empezar a preocuparnos por el tema	7	7
NS/NC	9	9

66 B.- ¿Y en el caso de las drogas?

67.- ¿Han contratado o contratarían a una persona sabiendo que ha sido...?

	Sí	No	NS
Drogodependiente	1	2	9
Alcohólica	1	2	9

68.- Con independencia de las normas ¿cree vd. que la actitud de la empresa a estos temas es muy tolerante, tolerante, indiferente, Intolerante o muy intolerante?

Muy tolerante	1
Tolerante	2
Indiferente	3
Intolerante	4
Muy intolerante	5
NS/NC	9

69.-¿Qué opinión le merece la actitud de la dirección ante los problemas que hayan surgido por el alcohol y las drogas: muy positiva, positiva, negativa, muy negativa o según los casos?

	Dirección	Serv, Preve.	Repre. Sindi
No han surgido problemas	1	1	1
Muy positiva	2	2	2
Positiva	3	3	3
Según los casos	4	4	4
Negativa	5	5	5
Muy negativa	6	6	6
NS/NC	9	9	9

69 B.-¿Y la del Servicio de Prevención?

69 C.- ¿Y la de la Representación Sindical?

(OPINIONES)

70.- La drogodependencia no es un suceso repentino, es un proceso. A su juicio ¿los siguientes factores influyen en él, o por el contrario, cree Vd. que no influyen?

	Sí	No	NS
La persona en sí misma	1	2	9
La substancia	1	2	9
La situación sociofamiliar	1	2	9
La situación laboral	1	2	9

71.- ¿Considera Vd. que el problema del alcohol y las drogas en el mundo del trabajo es nada importante, poco, bastante o muy importante?

Nada	1
Poco	2
Bastante	3
Mucho	4
NS/NC	9

72.- En relación con el mundo laboral ¿qué le parece más grave, un problema de alcoholismo, de tabaquismo, de otras drogodependencias o cree Vd. que da lo mismo?

Alcoholismo	1
Tabaquismo	2
Otras drogodependencias	3
Igual	4
NS/NC	9

73.- ¿Cree Vd. que existe mucha, alguna, poca o ninguna relación entre consumo de alcohol y absentismo?

	Alcohol	Tabaco	Drogas
Mucha	1	1	1
Alguna	2	2	2
Poca	3	3	3
Ninguna	4	4	4
NS/NC	9	9	9

73 A.- ¿Y entre consumo de tabaco y absentismo?

73 B.- ¿Y entre consumo de drogas y absentismo?

74.- ¿Por qué cree Vd. que el tabaco es un problema importante en el trabajo? Señale las dos más importantes diferenciando entre hombres y mujeres

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XIV)

	TABACO		ALCOHOL		DROGAS	
	H	M	H	M	H	M
Enfermedades	1	1	1	1	1	1
Absentismo	2	2	2	2	2	2
Rendimiento	3	3	3	3	3	3
Mal ambiente	4	4	4	4	4	4
Accidentes laborales	5	5	5	5	5	5
Pagan los otros	6	6	6	6	6	6
Sanciones	7	7	7	7	7	7
Despidos	8	8	8	8	8	8
No lo considero	9	9	9	9	9	9
Otras razones						
NS/NC	0	0	0	0	0	0

74A.- ¿Y el alcohol?
74B.- ¿Y otras drogas?

75.- ¿Por qué cree Vd. que el tabaco es un problema importante para el trabajador? Señale las dos razones más importantes diferenciando entre hombres y mujeres

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XV)

	TABACO		ALCOHOL		DROGAS	
	H	M	H	M	H	M
Salud	1	1	1	1	1	1
Conflictos	2	2	2	2	2	2
Faltar al trabajo	3	3	3	3	3	3
Económicas familiares	4	4	4	4	4	4
Rendimiento laboral	5	5	5	5	5	5
Problemas de relación	6	6	6	6	6	6
Disputas	7	7	7	7	7	7
Accidentes de tráfico	8	8	8	8	8	8
Accidentes laborales	9	9	9	9	9	9
Sanciones	10	10	10	10	10	10
Despidos	11	11	11	11	11	11
Conflictos legales	12	12	12	12	12	12
Otros ¿Cuáles?						
Ninguno	13	13	13	13	13	13
NS/NC	14	14	14	14	14	14

75A.- ¿Y el alcohol?

75B.- ¿Y otras drogas?

76.- ¿Cuáles son las dos principales razones por las que Vd. piensa que algunos trabajadores consumen tabaco? Señale las dos más importantes diferenciando entre hombres y mujeres

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XVI)

	TABACO		ALCOHOL		DROGAS	
	H	M	H	M	H	M
Aburrimiento	1	1	1	1	1	1
Placer	2	2	2	2	2	2
Trabajar mejor	3	3	3	3	3	3
Algo prohibido	4	4	4	4	4	4
Contacto social	5	5	5	5	5	5
Problemas familiares	6	6	6	6	6	6
Discriminado trabajo	7	7	7	7	7	7
Miembro de un grupo	8	8	8	8	8	8
Condiciones trabajo	9	9	9	9	9	9
Escapar	10	10	10	10	10	10
Enfermedad	11	11	11	11	11	11
No tener trabajo	12	12	12	12	12	12
Otros ¿Cuáles?						
NS/NC	13	13	13	13	13	13

76A.- ¿Y el alcohol?
76B.- ¿Y otras drogas?

77.-¿Por qué piensa Vd. que hay trabajadores que no consumen tabaco? Diferencie entre hombres y mujeres (RESPUESTA MÚLTIPLE)

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XVII)

	TABACO		ALCOHOL		DROGAS	
	H	M	H	M	H	M
Convicciones	1	1	1	1	1	1
Salud	2	2	2	2	2	2
Se sienten bien	3	3	3	3	3	3
Son ilegales	4	4	4	4	4	4
Crean problemas	5	5	5	5	5	5
Sus familias	6	6	6	6	6	6
Son caras	7	7	7	7	7	7
No se fían de sí mismos	8	8	8	8	8	8
Por cuidar de otros	9	9	9	9	9	9
Otros ¿cuáles?						
NS/NC	10	10	10	10	10	10

77A.- ¿Y los que no consumen alcohol?
77B.- ¿Y los que no consumen otras drogas?

78.- ¿Por qué cree Vd. que algunas empresas no intervienen frente a los consumos abusivos? Señale las dos razones principales

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XVIII)

	1ª	2ª
Tolerancia social existente	1	1
Pérdida de imagen	2	2
Costes económicos	3	3
Falta de confianza	4	4
Desacuerdo acerca de las causas	5	5
Desacuerdo acerca de la responsabilidad	6	6
Desacuerdo a cerca de las actuaciones	7	7

79.- Por lo que se refiere a las posibles actuaciones en las empresas ante el abuso de alcohol, tabaco y otras drogas, dígame, de las siguientes actuaciones ¿cuáles son las dos que considera Vd. más necesario realizar? Diferencie entre hombres y mujeres

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XIX)

	1ª		2ª	
	H	M	H	M
Formación ante las drogas	1	1	1	1
Servicios de atención a consumidores	2	2	2	2
Ayudas a la familia	3	3	3	3
Detección de factores de riesgo	4	4	4	4
Realización de análisis	5	5	5	5
Realización de un chequeo médico	6	6	6	6
Orientar a los trabajadores	7	7	7	7
Otras actuaciones ¿cuáles?				
NS/NC				

80.- En su opinión, en el mundo del trabajo y en los últimos 10 años, el consumo de alcohol, entre las mujeres...

	Alcohol	Tabaco	Drogas
Ha disminuido	1	1	1
Se ha incrementado	2	2	2
Se mantiene igual	3	3	3
NS/NC	9	9	9

80A.- Y el consumo de tabaco...
80B.- Y el consumo de otras drogas...

81.-Y entre los hombres el consumo de alcohol...

	Alcohol	Tabaco	Drogas
Ha disminuido	1	1	1
Se ha incrementado	2	2	2
Se mantiene igual	3	3	3
NS/NC	9	9	9

81A.- Y el consumo de tabaco...
81B.- Y el consumo de otras drogas...

82.- En su opinión ¿con qué se relacionaría dicho cambio? (RESPUESTA MÚLTIPLE)

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XX)

Campañas sociales de prevención	1
Aplicación de programas	2
Cambios en las condiciones de trabajo	3
Cambios en las condiciones de empleo	4
Cambios en las condiciones de vida	5
Aplicación de la LPRL	6

Otros ¿cuáles? _____

83.- Díganos, por favor, si en su opinión, los factores u otros elementos que suelen existir en cualquier centro de trabajo, pueden influir para que sus trabajadores consuman tabaco, alcohol u otras drogas?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XXI Y CIRCULAR SÍ O NO PARA CADA UNO DE LOS FACTORES)

	P. 83						
	Tabaco		Alcohol		Drogas		
	Sí	No	Sí	Sí	No	No	P. 84
Elementos estructurales							
1. Edificios	1	2	1	2	1	2	1
2. Accesos	1	2	1	2	1	2	2
3. Instalaciones	1	2	1	2	1	2	3
4. Máquinas	1	2	1	2	1	2	4
5. Equipos	1	2	1	2	1	2	5
6. Incendios	1	2	1	2	1	2	6
7. Emergencias	1	2	1	2	1	2	7
Exposición a contaminantes							
8. Biológicos	1	2	1	2	1	2	8
Químicos:							
9. Polvos	1	2	1	2	1	2	9
10. Gases	1	2	1	2	1	2	10
11. Humos	1	2	1	2	1	2	11
12. Vapores Nieblas	1	2	1	2	1	2	12
Físicos:							
13. Ruidos	1	2	1	2	1	2	13
14. Vibraciones	1	2	1	2	1	2	14
15. Calor y Frío	1	2	1	2	1	2	15
16. Humedad	1	2	1	2	1	2	16
17. Radiaciones	1	2	1	2	1	2	17
Factores psicosociales							
18. Peligrosidad	1	2	1	2	1	2	18
19. Horarios	1	2	1	2	1	2	19
20. Tiempo	1	2	1	2	1	2	20
21. Desplazamientos	1	2	1	2	1	2	21
22. Cargas	1	2	1	2	1	2	22
23. Tareas	1	2	1	2	1	2	23
24. Fatiga	1	2	1	2	1	2	24
25. Responsabilidades	1	2	1	2	1	2	25
26. Conocimientos	1	2	1	2	1	2	26
27. Falta Autonomía	1	2	1	2	1	2	27
28. Ambigüedad	1	2	1	2	1	2	28
29. Malas relaciones	1	2	1	2	1	2	29
30. Ausencia promoción	1	2	1	2	1	2	30
31. Miedo	1	2	1	2	1	2	31
32. Salario injusto	1	2	1	2	1	2	32
33. Carencia apoyo	1	2	1	2	1	2	33
34. Incompatibilidad	1	2	1	2	1	2	34
35. Insatisfacción trabajo	1	2	1	2	1	2	35
36. Insatis. reconocimiento	1	2	1	2	1	2	36
37. Excesiva competitividad	1	2	1	2	1	2	37
38. Preocupación estab.laboral	1	2	1	2	1	2	38
39. Aislamiento	1	2	1	2	1	2	39
40. Atención directa al público	1	2	1	2	1	2	40

84.- Por último díganos, por favor, si en su empresa hay situaciones de riesgo derivadas de...

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR CARTÓN XXI Y CIRCULAR, EN EL CUADRO SUPERIOR LOS FACTORES EXISTENTES EN LA EMPRESA)

Habitualmente los estudios de estas características se publican, apareciendo el listado de las empresas colaboradoras. ¿Querría Vd. que esta empresa apareciera como colaboradora del estudio o preferiría que el nombre de la empresa no apareciera publicado?

Sí……. 1
No..…… 2

NOMBRE DE LA EMPRESA:

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

MUNICIPIO:

COMUNIDAD AUTÓNOMA:

TELÉFONO DE LA EMPRESA:

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:

DÍA Y HORA DE LA ENTREVISTA:

OBSERVACIONES:

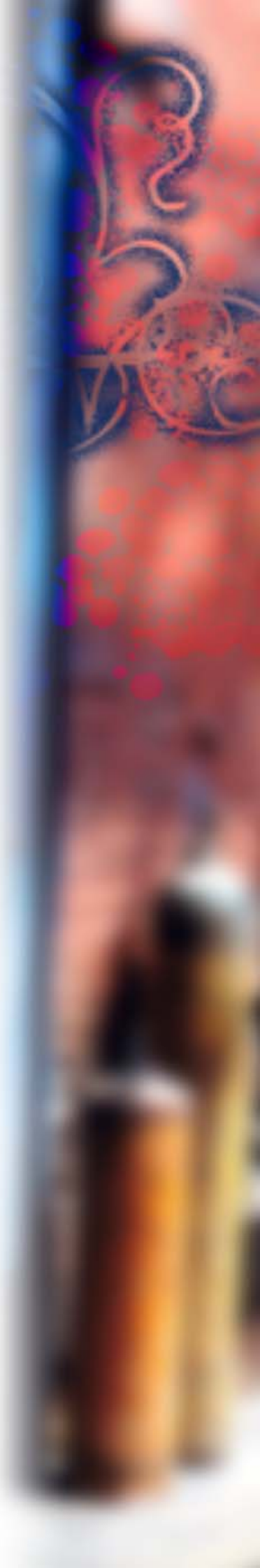
istas
Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

www.istas.ccoo.es

CC.OO.

Con la financiación de:

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS