

# ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES PRIMARIOS (AGRICULTURA) Y TERCIARIOS (SEGURIDAD PRIVADA): MIRADAS PREVENTIVAS

GUÍA PARA DELEGADOS Y  
DELEGADAS DE PREVENCIÓN



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

Financiado por:

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

## **Autoría**

---

**Cristóbal Molina Navarrete**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén*

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Jaume I*

**Manuel García Jiménez**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén*

## **Edita**

---

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC**

## **Depósito Legal**

---

**M-22400-2018**

**ADICIONES Y  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
EN SECTORES  
PRIMARIOS  
(AGRICULTURA)  
Y TERCIARIOS  
(SEGURIDAD  
PRIVADA):  
MIRADAS PREVENTIVAS**



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS, NUEVA “E.N.A.” Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	7
2. CONDICIONES, ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE LABORAL COMO FACTORES DE RIESGO Y COMO FACTORES DE PROTECCION FRENTE A LAS DROGAS.....	8
3. RETOS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA SOBRE EL TRATAMIENTO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ENTORNO LABORAL .....	10
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FACTORES DE RIESGO DE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA, PESCA, GANADERÍA Y EXTRACCIÓN .....	12
5. ADICIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA: UN BALANCE DE “FACTORES DE RIESGO” Y “FACTORES DE PROTECCIÓN” .....	22
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA .....	36



---

#### **Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje**

*Los autores de esta obra, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, también en el lenguaje, rechazan su uso sexista. Por ello, han procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se ha usado la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones de género excesivas, sin posibilidad de ver en ello ánimo alguno de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

# 1. INTRODUCCIÓN: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA GESTIÓN DEL PROBLEMA DE LAS ADICCIONES EN LA NUEVA “E.N.A.”

En febrero de 2018 se aprobó la Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024 (E.N.A., en adelante). Entre las novedades que incorpora respecto de la precedente Estrategia Nacional sobre Drogas, además de incluir la gestión del riesgo de “adicciones conductuales” (sin sustancia), estaría la de poner el acento en la “prevención” de los llamados “factores de riesgo ambiental” o de entorno para las adicciones. Uno de los entornos o ambientes que más incidencia tienen en la probabilidad de sufrir problemas adictivos es, precisamente, el laboral. En este sentido, la *Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España* (en adelante, ECML) informa de ciertas “**variables socio-laborales**” que actúan como “factores de facilitación” de consumos problemáticos de drogas. Por tanto, su identificación en cada **sector de actividad** y en cada **categoría ocupacional** podría servir como predictores de tales pautas y su corrección, a través de políticas de promoción de condiciones de trabajo preventivas colectivamente pactadas en convenio, de “factores de protección”.

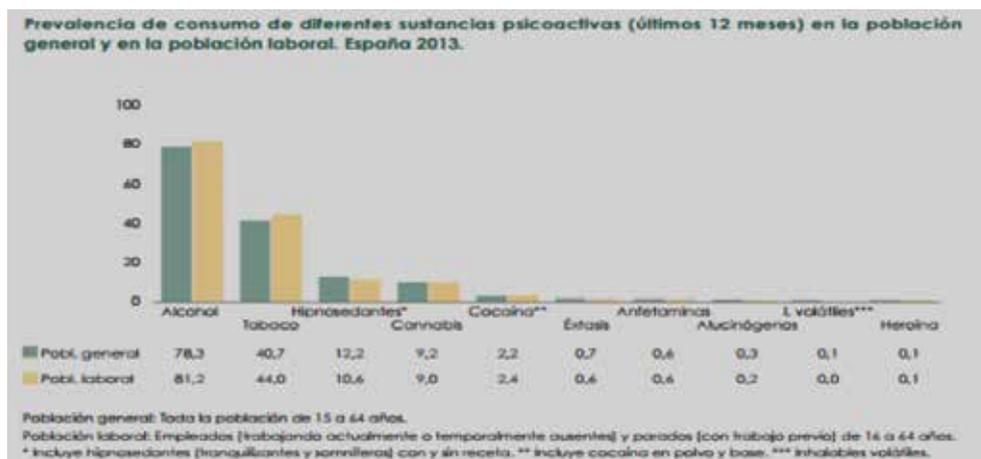
Pese a las dificultades para gestionar consumos problemáticos de drogas, y demás adicciones, en el medio o entorno laboral, la evidencia sea de sus altos costes para la empresa si no se interviene, sea de sus importantes beneficios si se adoptan pautas preventivas, reclama perseverar. La presencia de un trabajador consumidor, sea habitual (enfermedad de adicción) sea ocasional (nocividad para la salud y para el buen funcionamiento de la empresa), implica un amplio catálogo de riesgos potenciales para la seguridad del trabajador y de sus compañeros, y provocar efectos muy negativos inmediatos (absentismo, bajas) y a medio plazo (costes sanitarios, pérdida de productividad, degradación del clima, etc.). Por lo tanto, no puede ser considerado sólo como problemas individuales y hechos aislados, sino que exige un “*principio de corresponsabilidad social*” en el diseño y puesta en práctica de políticas (con sus planes, programas y medidas) dirigidas a la prevención y tratamiento de las adicciones para sus empleados, sin que recaiga sólo o en la **responsabilidad administrativa asistencial** (salud pública) y/o en la promoción de la salud laboral (**responsabilidad social corporativa**).

En esta nueva Guía hemos elegido la comparación entre los marcos convencionales de dos sectores de actividad económica. Mientras que uno es calificado en la ECML de sector prevalente de consumos nocivos de drogas, **el agropecuario**, el otro, el de la **seguridad privada**, más diluido en diversas ramas del macro-sector de servicios (a empresas), ocuparía un lugar aparentemente menos destacado en ese “ranking de prevalencias sectoriales” de los consumos de drogas.

## 2. CONDICIONES, ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE LABORAL COMO FACTORES DE RIESGO Y COMO FACTORES DE PROTECCION FRENTE A LAS DROGAS

La prevalencia de consumos de drogas en el ambiente laboral queda acreditada por la referida ECML-2013 (Gráfico 1).

Gráfico 1.



Fuente: Encuesta sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral. 2013-2014.

La ECML constituye un instrumento muy útil para las personas que negocian convenios colectivos sectoriales, porque informa, con referencias estadísticas relevantes, de cuáles son los factores del riesgo de adicciones relacionados con el trabajo. Son cuatro las variables socio-laborales relevantes para la prevalencia de consumos problemáticos o nocivos de drogas:

- Sector de Actividad económica.
- Categoría ocupacional o profesional.
- Tiempo de trabajo (jornada y su distribución).
- Riesgos laborales.

La ECML confirmaría que la variable **sector de actividad, al igual que influye de manera significativa en la creación de riesgos de carácter profesional**, también es relevante como factor de riesgo de consumos problemáticos de sustancias adictivas. De ahí que no todos los sectores productivos presenten el mismo índice de prevalencia en su población ocupada. Ahora bien, la información más relevante que, desde el punto de vista de la gestión proactiva de la cuestión del consumo de drogas en el ámbito de las empresas y a través de la negociación colectiva, aporta la ECML es la relativa a la **influencia de las condiciones de empleo y de trabajo** (Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de personas con consumos problemáticos según sus condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo y riesgos laborales prevalentes	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnosedantes	Cocaína
Jornada partida	12	4'9	35'2	6'8	6'6	2'4
Turno de noche	11'5	7'7	49'1	12'2	9'7	2'6
Turnos rotatorios	11	5	32	6'5	8'4	2'6
Trabajos rutinarios	9'7	5'4	35'5	7'4	8'8	2'7
Penosidad laboral	13'1	7'2	39'7	9'4	8'1	3'2
Trabajo con calor o frío (estrés ambiental)	15'1	7'7	39'6	9'6	7'8	3'8
Trabajo peligroso	13'7	6'7	36'9	8'6	7'5	3'3
Largos desplazamientos	11'4	7'4	36'9	8'6	5'4	3'8
Inseguridad laboral	10'6	5'5	37'2	8'2	8'3	3'1
Conflictividad laboral	11	5	32'7	7'2	7'3	2'9
Promoción profesional	11	5	34'7	6'8	8'3	2'3

**Nota:** en color rojo, los porcentajes que superan la media de los factores analizados en la ECML-2013

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos ECML-2013.*

La ECML tiene en cuenta **aspectos de las relaciones de trabajo que son de clara competencia reguladora de la negociación colectiva**. Por lo tanto, aunque a día de hoy no sean plenamente conscientes los sujetos negociadores, pese a los crecientes avances en esta materia, las habituales cláusulas convencionales sobre estas materias pueden, y deberían, analizarse desde esta doble perspectiva relevante para una política proactiva frente a los consumos de drogas: **las cláusulas convencionales reguladoras de condiciones de empleo y de trabajo como factores de riesgo o, en cambio, como promotoras de actuaciones de protección** frente a los usos nocivos de sustancias adictivas en las organizaciones productivas.

### 3. RETOS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA SOBRE EL TRATAMIENTO DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL ENTORNO LABORAL

Para afrontar más eficazmente ese reto que se plantea a la negociación colectiva hay que renovar los esquemas de abordaje tradicional del problema de las adicciones en general (químicas y conductuales), y en el ámbito de las relaciones de trabajo en particular. Conocido es que sido una constante social tratar el problema de las drogas desde el binomio “*persona enferma-persona delincuente*”. Pero tanto la ENSD (2009-2016) como la E.N.A. 2017-2024 llaman la atención sobre la necesidad de corregirla, proponiendo otra imagen más moderna y eficaz. En este sentido, se plantean dos grandes líneas de acción en la materia:

1. **Frente a la acción médico-asistencial** de la tradicional visión del consumo abusivo, se impone **el enfoque de promoción** (educativo-cultural) de la mejora de la salud de las personas que consumen, o presentan mayor prevalencia de usos problemáticos.
2. **Frente a la intervención jurídico-punitiva**, que tiene como sustrato un juicio de reproche ético-social de la conducta, **se prefiere una intervención más proactiva**, primando la atención a los “factores de riesgo” -para corregirlos- y de “protección” -para favorecerlos- que facilitan, o desincentivan, los consumos nocivos, de otro.

En todo caso, no debemos confundir “*consumo de riesgo*” (ocasional) con una *situación de “dependencia”* (proceso y conflicto psicosocial multifactorial), revelándose la respuesta -también en el ámbito laboral- a este estado agravado como un procedimiento, a menudo discontinuo (caídas y recaídas), que exige una adecuada protocolización socio-asistencial y de salud laboral. A diferencia de los consumos ocasionales, y al margen de sus efectos en la disfuncionalidad productiva, la drogodependencia (y las ludopatías) no son un acto aislado, accidental o contingente, *sino un proceso gradual de desequilibrio entre la persona que realiza consumos*, la sustancia consumida y su entorno socio-laboral y personal. De ahí que sea un auténtico “conflicto psicosocial” (desequilibrio adaptativo) entre la persona (capacidad de controlar su voluntad de consumo) y su entorno (demanda de conducta esperada y exigida).

En principio, el reclamo de la autonomía colectiva para la cooperación reguladora y de gestión de una política proactiva de gestión de los consumos nocivo en el trabajo, dentro del sistema de acción de prevención de riesgos laborales, sería plenamente coherente con el mandato del art. 2.2 LPRL: la negociación colectiva como instrumento de mejora preventiva. Y ello sin perjuicio de reconocer sus limitaciones (ej.: vigilancia de la salud ex art. 22 LPRL). Asimismo, conocido es el papel de la negociación colectiva como fuente de mejora de la acción social de la empresa.

Por lo tanto, la autonomía normativa convencional puede desarrollar tanto la *vertiente promocional de la salud de los trabajadores* (faceta de desarrollo superior del mínimo legal) *cuanto la acción asistencial* (enfoque socio-sanitario y de reinserción socio-laboral de las personas afectadas). Finalmente, pese a esta realidad evolutiva de la negociación colectiva cuando asumen tales líneas de acción, es igualmente ineludible manifestar el gran peso que en la negociación colectiva sigue teniendo la *faceta punitivo-disuasoria*. A este respecto, interesa aquí destacar **un cuadro-balance global de las funciones (Tabla 2) de la autonomía colectiva en el abordaje convencional de las drogas en el trabajo** (más tangencialmente de otras adicciones, como las relativas a la tecnología digital).

*Tabla 2. Funciones de la autonomía colectiva en materia de gestión de las drogas en el trabajo.*

<b>Función disciplinaria</b>	<b>Función asistencial</b>	<b>Función promocional</b>	<b>Función preventiva</b>
Régimen infractor	Mejoras sociales	Programas fomento de hábitos de vida saludable	Planes de corrección factores de riesgo laboral Vigilancia de la salud

## 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FACTORES DE RIESGO DE CONSUMOS PROBLEMÁTICOS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA, PESCA, GANADERÍA Y EXTRACCIÓN

### 4.1. La agricultura y ganadería como sector prevalente de consumos de “riesgo” o nocivos de drogas: magnitudes según la ECML

A la luz de los datos que se desprenden de la ECML-2013, en relación al sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción (Tabla 3), podemos resaltar de un análisis de los mismos como principales conclusiones que:

- 1. Alcohol.** Este sector se sitúa como el segundo -tras la construcción- en el que más prevalencia hay del consumo diario entre trabajadores que prestan sus servicios en aquel, alcanzando un 13'5% de su población trabajadora -a 2 puntos porcentuales del primero y 3 puntos sobre la media de los sectores analizados en la ECML-2013-. De igual modo, el sector en estudio se sitúa en segunda posición entre tales sectores respecto al porcentaje de trabajadores que se consideran consumidores de riesgo de alcohol (9%), superando en 2'8 puntos la media de los sectores.
- 2. Tabaco.** Ocupa el tercer lugar con un 40'2%.
- 3. Cannabis.** Con un 7'2% de consumidores, se sitúa en cuarto lugar en la ECML-2013.
- 4. Hipnosedantes.** Para esta sustancia, en cambio, la prevalencia es baja (2%).
- 5. Cocaína.** En este caso también está por debajo de la media de sectores -2% frente al 2'4% de media-, situándose en séptimo lugar, a algo más de 3'5 puntos del primero que está ocupado por el sector de las actividades artísticas, recreativas y deportivas.

*Tabla 3. Porcentaje de trabajadores del sector de la agricultura, pesca, ganadería y extracción que consumen según sustancias.*

	Consumo diario alcohol	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnosedantes	Cocaína
% trabajadores de la agricultura, pesca, ganadería y extracción que consumen	13'5	7'6	40'2	7'2	4'1	2
Media de consumo según ECML-2013	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

**Nota:** en color rojo, los porcentajes que superan la media de todos los factores analizados en la ECML-2013 en función de las sustancias consumidas.

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos ECML-2013.*

## 4.2. Condiciones laborales y factores de riesgo en el sector de la agricultura: análisis de las previsiones convencionales

La ECML-2013 **identifica una serie de factores de riesgos laborales que favorecen el consumo problemático de drogas** –legales e ilegales- por parte de los trabajadores. A saber:

1. Los referidos a la **organización del trabajo**;
2. los atinentes al **puesto de trabajo**; y, por último,
3. los relacionados con el **ambiente laboral**.

### 4.2.1. Los referidos a la organización del trabajo

Respecto a los factores de riesgos que se agrupan en torno a lo que podemos considerar como cuestiones de organización del trabajo, la ECML-2013 identificó, como ya se apuntó y ahora precisamos, los siguientes:

- a. Jornada de trabajo partida/continua.
- b. Jornada de trabajo en turno de noche.
- c. Rotación horaria.
- d. Descansos durante la jornada laboral y entre jornadas.
- e. Ritmos de trabajo intensos/períodos de poco trabajo.
- f. Promoción profesional: perspectivas para promocionar.

A la vista de ello, es clara la importancia de las **previsiones convencionales sobre este tipo de condiciones de trabajo** en el sector de la agricultura. En tal sentido, se pueden extraer las siguientes consideraciones:

1. **Y el primero relevante es la jornada de trabajo.** En el sector agrario se detecta un tratamiento diverso en cuanto a la jornada ordinaria **anual oscilando entre las 1.802** horas anuales de trabajo efectivo del Convenio colectivo provincial de actividades agropecuarias de Alicante, **y las 1.593** horas anuales (Convenio colectivo para tales actividades de la provincia de Teruel). Así **la mayoría de los convenios provinciales se sitúan en la franja media-alta, esto es, entre las 1.700 y 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.**

**Para determinados colectivos de trabajadores que presten actividades en puestos calificados de penosos, peligrosos o tóxicos se establece una jornada ordinaria semanal menor.** Estas previsiones deben interpretarse como reglas convencionales protectoras frente a los factores de riesgo potencialmente facilitadores de consumos problemáticos.

2. Con carácter general, se establece que la distribución de la jornada ordinaria anual se realizará de lunes a viernes.

En el supuesto de la inclusión de los sábados y domingos como jornada laborable se prevé en algún caso su compensación con un plus salarial. En otros, se limita el número o porcentaje de trabajadores que pueden realizar su trabajo en este día cuando el viernes o el lunes anterior o posterior, respectivamente, sea festivo -Convenio colectivo para la industria y el comercio de la vid de la provincia de León-. En un número amplio de convenios colectivos se prevé la recuperación de horas motivadas por inclemencias meteorológicas, circunstancias de la producción o fuerza mayor, *siendo una constante -especialmente en la negociación del sector agrario- que se limite dicha recuperación a la mitad de las horas perdidas*, a razón de una hora adicional a la jornada ordinaria diaria a realizar en los días siguientes (entre otros, Convenio colectivo para el sector agropecuario de León, Huelva, Soria, Toledo, Teruel).

Por el contrario, **se encuentran previsiones en las que se establece la recuperación íntegra de las horas perdidas** a razón de una hora adicional en las jornadas siguientes (Acuerdo Marco estatal del sector de la pizarra). Además, se establece esta previsión ligada al poder de organización del empresario **-es un factor añadido de riesgo psicosocial, ya que genera incertidumbre-**. Es el empleador quien decide la forma y el modo en el que se realizará tal ampliación de la jornada diaria con motivo de la referida recuperación de horas perdidas, así como el preaviso que se ha de realizar al trabajador. Por el contrario, en el lado opuesto **-que actúa como auténtico factor de protección frente al trabajo penoso, uno de los precursores de prevalencias de consumo de sustancias-**, no faltan los convenios colectivos en los que se prevé la no recuperación de las horas perdidas por tales inclemencias.

*Ejemplo de buena práctica convencional como factor de protección frente a consumos adictivo.*

### **Artículo 12. Inclemencias climatológicas.**

***Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, no serán recuperables, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida.***

*A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará la cantidad fija de 12 euros si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere este de ser suspendido antes de su iniciación. Una vez iniciado el trabajo, se les abonará la mitad del salario si tuviera que suspenderse antes de las tres horas y media. Si la suspensión tuviese lugar después de las tres horas y media, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.*

*Convenio colectivo para el sector agropecuario de Jaén*

3. La jornada diaria se establece en la práctica mayoría de los convenios con carácter continuado, excluyéndose como tiempo de trabajo efectivo el descanso de la denominada “pausa del bocadillo” -Convenio sector agropecuario de Teruel-.
4. En esta materia, y dado que los trabajos prestados se pueden ver afectados por las condiciones meteorológicas ligadas al período estival, se prevé el establecimiento de jornada intensiva en tal estación, aunque varía las fechas en las que se entiende que concurre tal situación.

Es manifiesto que estas previsiones, favorables a una gestión flexible del trabajo, se revelan al mismo tiempo como factores de inseguridad o incertidumbre en el desarrollo del trabajo para los trabajadores. Por lo tanto, **es muy importante, para evitar que una norma de gestión flexible se torne un significativo factor de riesgo psicosocial, poner límites.**

5. Como factores de riesgo psicosocial subyacerían a las regulaciones convencionales que permiten la ampliación de la jornada diaria o semanal a una serie de horas en períodos de recogida o estacionales -hasta cuatro horas al día o veinte a la semana-, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias.
6. **Factores de riesgo relativos al puesto de trabajo: carácter monótono del trabajo.** A este respecto, se han de valorar positivamente los eventuales factores de protección que el convenio pudiera establecer para evitar la monotonía, siendo buen ejemplo de ello la regla convencional relativa a la rotación de los puestos de trabajo.

*Ejemplo de buena práctica convencional como factor de protección frente al riesgo psicosocial de trabajo monótono y rutinario: derecho de rotación de puestos.*

### **Artículo 11. Rotación de los puestos de trabajo**

*Con el fin de atenuar la monotonía del puesto de trabajo, y reducir los efectos negativos del mismo en la salud de los/as trabajadores/as, se establece la rotación de los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo, de manera que ningún/a trabajador/a, si lo desea, pueda permanecer más de media jornada en el mismo puesto de trabajo, siempre y cuando no perjudique los intereses de la Empresa, teniéndose en cuenta la salud e integridad de los trabajadores.*

*La Empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as, elaborarán un plan de organización que permita la rotación del personal en las distintas funciones del empaquetado.*

*No obstante lo anterior y, teniendo en cuenta la competitividad del sector tomatero, ambas partes coinciden en que los planes que de rotación que pudieran elaborarse tendrían siempre como objetivo prioritario el que prevalezca la calidad y el funcionamiento de la propia actividad de empaquetado.*

*Convenio colectivo del sector del empaquetado de tomates  
de la provincia de Las Palmas*

7. En materia de descansos semanales, se aprecia la tendencia a establecer el mismo desde el mediodía del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo -entre otros, el Convenio colectivo para el sector agropecuario de Segovia-.

En algún caso se prevé su ampliación a la totalidad del sábado. En esta materia, de especial interés protector de la diversidad socio-cultural de los trabajadores en nuestros días resultará la previsión que *establece un permiso no retribuido por la celebración de fiestas ligadas a la confesión religiosa musulmana*, así como la reducción en una hora de la jornada diaria a su inicio y finalización y su realización de forma continuada durante la celebración del Ramadán (Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería). No cabe duda de que, además de la incidencia en los descansos, ***su mayor relieve para nuestro tema residirá en su utilidad para mejorar la satisfacción de estos trabajadores*** con sus empleadores, al permitirles respetar sus creencias religiosas, sin que incida el trabajo en ellas, evitando un conflicto ideológico y de conciencia interno, que podría revelarse externo.

8. Respecto al disfrute del período de vacaciones hay que destacar como un nuevo factor de protección las previsiones convencionales que establecen un derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la elección del turno de disfrute en períodos que coincidan con las vacaciones escolares -Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería o el Convenio colectivo regional del Campo de Canarias-.

### **Artículo 21.**

- a. *Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.*

*Convenio colectivo para el sector agropecuario de Almería*

#### 4.2.2. Los factores de riesgo atinentes al puesto de trabajo

Los factores de riesgo atinentes al puesto de trabajo, según la ECML-2013 serían:

- a. Tareas rutinarias/trabajos repetitivos y monótonos.
- b. Trabajos penosos, con toxicidad ambiental, etc.
- c. Trabajos en lugares aislados/solitarios.
- d. Trabajos que requieren largos desplazamientos o ausencia del domicilio.
- e. Traslados frecuentes de puesto de trabajo.
- f. Disponibilidad de sustancias adictivas en el puesto de trabajo

Del estudio de los convenios, podemos extraer las siguientes consideraciones:

1. En materia de trabajos especialmente peligrosos, tóxicos o penosos, las regulaciones convencionales se pueden agrupar en tres tipos:
  - a. Aquellas que hacen referencia al establecimiento de jornadas diarias específicas, como podrían ser para los trabajos en cámaras frigoríficas o de congelación -Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración- o trabajos con los pies en el fango o agua, o trabajos que requieran un extraordinario esfuerzo o tenga una especial penosidad, tales como los invernaderos, o al aire libre en período estival.
  - b. Las que establecen compensaciones económicas específicas. Esta previsión se recoge en la práctica totalidad de los convenios analizados que cuentan con previsiones sobre esta materia.
  - c. Las regulaciones que establecen procedimientos de trabajo y la obligación de establecer medidas y equipos de protección colectiva e individual (EPIs).
2. **Respecto de los trabajos aislados o solitarios**, también son escasas las previsiones encaminadas a evitar este tipo de situaciones en la prestación laboral.

Ciertamente, esta escasez de atención convencional es especialmente llamativa en los sectores de actividad con mayor frecuencia de trabajos en soledad o en lugares aislados (es el caso de los trabajos forestales, en buques pesqueros, de siembra o recogida de frutos, etc.). No obstante, **se identifican algunas regulaciones convencionales encaminadas a evitar que el trabajador se encuentre solo durante el desempeño de sus cometidos laborales.**

**Art. 123. Criterios para la política de seguridad y salud laboral en la empresa.**

3. Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

*Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales*

3. En cuanto al factor de riesgo vinculado a las **situaciones que largos desplazamientos o ausencias prolongadas del domicilio familiar/habitual**, la negociación colectiva del sector analizado **no prevé regulaciones ligadas a ello**.

**4.2.3. Los relacionados con el ambiente laboral**

En cuanto a los mencionados factores de riesgos que, siguiendo la ECML-2013, agrupamos en torno a lo que se consideran cuestiones relacionadas con el ambiente laboral, se identificaron los siguientes:

- a. Inestabilidad laboral.
- b. Competitividad/conflictividad laboral.
- c. Accesibilidad general a ciertas sustancias.
- d. Consumo en el centro de trabajo y tolerancia al mismo.

El análisis de las previsiones convencionales respecto de ellos evidencia lo siguiente:

1. En materia de contratación, y, por tanto, su incidencia en la estabilidad o inestabilidad laboral, se aprecia una diversidad de previsiones con un objetivo definido de posibilitar la estabilidad laboral a través de diferentes fórmulas:
  - a. Sistema automático de transformación de las contrataciones temporales en fijos discontinuos, utilizando, eso sí, una multiplicidad de parámetros.
  - b. Un sistema de transformación en contratos de duración indefinida de los trabajadores contratados temporalmente a lo largo de uno o más años. De nuevo se utilizan una diversidad de fórmulas.
  - c. Determinación de un compromiso de incorporación de los trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en campaña o años anteriores (Convenio colectivo para la industria almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz).
  - d. Concreción de un compromiso de duración de los contratos temporales.
  - e. Se establece la limitación del número de contratos temporales en relación a la contratación total en la empresa.

2. En cuanto al análisis de los factores indicados y su reflejo en la negociación colectiva del sector, es llamativo que en materia de permisividad, tolerancia y acceso en el lugar de trabajo a sustancias adictivas, **no haya previsiones que limiten y/o prohíban los consumos de las mismas, más allá de las previsiones ligadas al marco sancionador.**

En este sentido, debe resaltarse cómo son escasas las regulaciones en materia de consumo de tabaco en los centros de trabajo. La normativa específica prohibitiva ni aparece dentro del régimen disciplinario convencional, ni se hace advertencia alguna de la prohibición. ¿Es suficiente razón para este “olvido” el que a menudo se trabaje “a cielo abierto”, con lo que se normaliza la creencia social de que tales consumos se permiten, porque tan sólo se prohíbe en centros de trabajo “cerrados”? Sea como fuere, lo cierto es que son pocas las referencias en el régimen disciplinario al consumo de tabaco, bien considerándose el mismo como falta leve o como falta muy grave si es reiterada y se realiza en el interior de centros (Convenio colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales).

En todo caso, se repite el tradicional tratamiento disciplinario de estas cuestiones, esto es, desde la dimensión reactiva frente a tales situaciones de consumo, entendiéndose los consumos de sustancias adictivas como conductas infractoras del código de conducta de la empresa. Así, podemos comprobar cómo la negociación colectiva incluye en su código de conducta un modelo de “tipo de influencia laboral” –esto es, se sanciona el consumo que es nocivo para el desenvolvimiento rentable del trabajo-. Sin embargo, aparecen cláusulas que tratan de incidir más en la problemática que, para la empresa, tendría una mala imagen social de aquellos trabajadores que consumen sustancias fuera de la jornada, pero en condiciones que, de algún modo, puedan identificarlos con la empresa. Así, nos encontramos con previsiones convencionales que también *sancionan el consumo o los estados derivados del consumo de sustancias adictivas fuera de la jornada laboral y con el uniforme de la empresa* (en este sentido, Convenio colectivo para el sector de las aguas de riego de Granada).

Desde un plano de protección frente a este tipo de conductas, y sin perjudicar el poder disciplinario del empleador, de interés máximo son las -escasas- previsiones convencionales que apuestan por condicionar el ejercicio de aquella facultad disciplinaria a la conducta rehabilitadora del trabajador. Son las llamadas “cláusulas de garantía de mantenimiento de la conexión ocupacional”, importantísimas en el plano de la gestión asistencial o de rehabilitación (una vez fallida la prevención).

**Art. 47. Faltas muy graves.**

*f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.*

*No obstante, cuando el trabajador se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.*

*Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería*

**4.2.4. Protección de la salud: las cláusulas convencionales específicamente dedicadas a la adaptación de puestos para personas con consumos problemáticos**

En esta dirección de protección, pero más intensa que la sola cláusula de conservación de la relación de empleo (que no necesariamente de la garantía económica o de seguridad económica que el empleo debe conllevar, pues la excedencia prevista, por ejemplo, no procura retribución, a diferencia de la incapacidad temporal), se situarían las cláusulas convencionales que prevén un derecho a la adaptación del puesto para los trabajadores que sufren adicciones químicas (toxicomanías), incluso consumos meramente problemáticos o de riesgo (“consumos de drogas”). La finalidad perseguida en este caso es facilitar la incorporación laboral, no ya sólo mediante la cláusula de conservación de empleo, sino añadiendo otra de adaptación del puesto de trabajo. Es el caso del art. 45 del convenio colectivo de empresas del cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción, provincia de Las Palmas.

En estos casos, si en el marco del ejercicio del deber de vigilancia de la salud se reconocen las pruebas para “*detectar consumo de drogas* (cuando hay riesgos derivados hacia terceros)”, de inmediato se adopta una posición de garantía, a través del control sindical (garantía de tipo procedimental colectivo), con el reconocimiento de dos derechos sustantivos:

1. Derecho de conservación del empleo mediante situaciones de suspensión.

*“...control sindical con el fin de que no se produzca el despido..., sino la excedencia con reserva de puesto de trabajo hasta su rehabilitación, que acreditara con informe facultativo, independientemente de su antigüedad en la empresa”.*

## 2. Derecho a la adaptación del puesto de trabajo.

“En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as MINUSVÁLIDOS y DISCAPACITADOS igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas “marginales”.

*Ejemplo de buena práctica convencional de gestión proactiva de situaciones de consumos de riesgo y/o adictivos de trabajadores: el derecho a la adaptación de puestos de trabajo.*

### **Artículo 45. Ampliación de los derechos de los trabajadores. A la protección de su salud.**

*Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:*

***En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as minusválidos y discapacitados igual en toxicomanías y consumo de drogas, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».***

*Convenio colectivo entre las empresas y los/as trabajadores/as dedicados/as al cultivo de tomate por el sistema de incentivos a la producción en la provincia de Las Palmas*

## 5. ADICCIONES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA: UN BALANCE DE “FACTORES DE RIESGO” Y “FACTORES DE PROTECCIÓN”

### 5.1. Trabajadores de Seguridad Privada y prevalencia en el consumo de drogas: algunas magnitudes en la ECML pese a su difusa presencia

A diferencia de lo que sucede respecto del sector primario, y su principal colectivo de trabajadores manuales, que tiene un tratamiento específico en la ECML, tanto el “**sector de la seguridad privada**” en sí mismo, como las categorías de trabajadores en él incluidas, tienen una presencia más dispersa en relación a consumos problemáticos de drogas. La ECML tiende a incluirlos dentro del macro-concepto de “**Servicios de restauración, personales, protección y vendedores**”. Por lo tanto, se diluye en cierto modo la información en torno a la prevalencia de la variable sectorial, ocupacional y de condiciones de trabajo en la prevalencia de consumos problemáticos, que la realidad parecería situar en niveles más elevados, a tenor tanto de las informaciones derivadas de otras fuentes cuanto de la constatación de un marco de regulación y un estado de condiciones de trabajo favorables a porcentajes de consumo más significativos. **Una primera lectura de la ECML nos evidenciaría que ni el sector de actividad ni la categoría ocupacional parecen ser variables de índole socio-laboral particularmente destacadas** en el ámbito de las prevalencias de consumos de drogas en seguridad privada. Desde el punto de vista sectorial no estarían en los primeros lugares, sino por debajo de la media, mientras que en la variable ocupacional, estarían en la media, algo por encima en ciertas sustancias (tabaco, cannabis, hipnosedantes) y un poco por debajo en las otras (alcohol). Tabla 4.

Tabla 4. Fuente de elaboración propia a partir de los datos de la ECML-2013.

Sustancias	Consumo diario de bebidas alcohólicas	Consumo de riesgo de alcohol	Tabaco	Cannabis	Hipnosedantes	Cocaína
% trabajadores del sector de servicios a empresas de seguridad y protección	8'6	4'6	36'6	7'6	8'3	2'6
Media de consumo	10'5	4'8	33'8	6'7	7'3	2'4

No obstante, **convendría no hacer lecturas simples ni precipitadas de estos datos. La verdadera medida de las eventuales prevalencias de consumos nocivos de sustancias, entre los trabajadores del sector de la seguridad privada, vendría**

de la mano de **la más destacada incidencia de la doble variable “condiciones de trabajo”/“riesgos laborales”**. Así lo veremos de inmediato, al comparar las prevalencias de consumos atendiendo a dichos factores de riesgo (evidenciados en la precedente Tabla 4) con el **“mapa de factores de riesgos laborales del sector de la seguridad privada”**, esto es, de las personas empleadas en este sector tan creciente de la economía española, pero también tan conflictivo. El marco regulador y la actual demanda creciente de servicios de este tipo en múltiples sectores, habrían abierto unas expectativas extraordinarias de desarrollo del sector y que **ha ido seguido, en paralelo, de una extrema conflictividad socio-laboral**.

Precisamente, conforme a la recordada perspectiva de comprensión e intervención en el problema de las prevalencias de consumos de drogas de sustancias dominante, la que refleja la ECML y reafirma la E.N.A., un **deficiente estado de las condiciones socio-laborales de prestación de servicios constituye un “caldo de cultivo” favorable para que aquél problema crezca. La “degradación socio-laboral” del servicio de vigilante de seguridad como un factor ambiental prevalente: marcos institucionales y experiencias sociales.**

#### **5.1.1. El “entorno psicosocialmente contaminado” como factor de riesgo: Los servicios de seguridad privada como paradigma de “trabajo sucio”**

El referido modelo de seguridad privada, basado en el crecimiento constante a raíz de los procesos de privatización de la seguridad privada, seguido de reducida valoración socio-laboral, halla en España una especial intensidad (por la doble influencia privatizadora y de precarización de los marcos normativos). De ahí que se trate de una actividad socialmente estigmatizada, análoga a la vieja imagen de “la función de policía como trabajo social sucio”.

De ahí que estos trabajadores se vean obligados a adoptar **estrategias individuales para contrarrestar esta baja estima socio-laboral** creada por **el entorno psicosocialmente contaminado**. Con ello tratan de aliviar esa “toxicidad ambiental” y dar un sentido a su trabajo (cultura ocupacional positiva), mutando la baja reputación social en alta autoestima (personal) por el mismo, creyéndolo no sólo necesario sino valioso. A más presencia (económica y social), menos prestigio. Esta perspectiva de análisis macro-ambiental es aquí oportuna para comprender cómo los problemas de salud psicosocial de los trabajadores del sector de la seguridad privada pueden incidir en los factores de prevalencia en sus consumos nocivos de sustancias psicoactivas. Ambas dimensiones ilustran en la práctica ese deterioro del entorno o ambiente socio-laboral de estos trabajadores. Y la ECML evidencia que esa degradación es un potente factor de riesgo facilitador de mayores prevalencias de consumos problemáticos de sustancias, para “evadirse” (aun de forma inadecuada o falsa) de esta conflictividad.

### 5.1.2. La desvaloración social de la actividad de vigilante de seguridad, percepciones y estrategias individuales de afrontamiento para mejorar la autoestima

Un ambiente tan “psicosocialmente opresivo”, tóxico, provoca, lógicamente, que los agentes de seguridad diseñen, consciente o inconscientemente, diversas estrategias para que el ingrato trabajo resulte más llevadero. Muchos intentan explicarse por qué terminaron ahí (generalmente después de ser despedidos de otros trabajos aún peores). Otros idealizan con sus sueños de futuro, más fuera que dentro de la industria (lo que provoca, como se verá, una alta rotación, también factor de riesgo psicosocial). Otros se ven presionados a determinados consumos de sustancias para “aliviar” su malestar.

Ahora bien, lo que sí es cierto y revelador es que estos profesionales se mueven en un mundo de violencia y conflictividad constantes, sin que sientan, como se viene diciendo, que su trabajo tiene reconocimiento o prestigio social alguno. Sin poder adentrarnos más en el trasfondo socio-económico y organizativo del sector, caldo de cultivo propicio para mayor incidencia de consumos nocivos de drogas, sí conviene recordar que resultará clave atenderlo en las políticas convencionales proactivas frente a tales consumos. Evidencia la necesidad de transitar **de los modelos de prevención basados en la conducta a los modelos de prevención basados en la organización y factores ambientales**.

## 5.2. El primer desafío del convenio: Mapa de factores de riesgo del sector de la seguridad privada facilitadores de las prevalencias en consumos problemáticos

### 5.2.1. Catálogo de principales factores de riesgo laboral de la vigilancia de seguridad: una especial referencia al tiempo de trabajo

El tránsito desde el factor macro-ambiental (condiciones socio-económicas sector) al factor del entorno laboral (condiciones de trabajo y riesgos laborales), relevantes en la relación de conductas adictivas de la población trabajadora (sumándose a las individuales) exigirá, la “**codificación convencional de los factores de riesgo**” más influyentes, y predictores, en decisiones individuales adaptativas de consumos nocivos. Al igual que ya se ha realizado en otros convenios sectoriales, sería una tarea propia del convenio estatal de seguridad privada.

Por lo tanto, dadas las arriba referidas, si bien sintéticamente, características del sector de seguridad privada, los “riesgos del trabajo” con incidencia, según la ECML, que nos sirve de guía, no se pierda de vista, se dividen en cuatro grandes bloques:

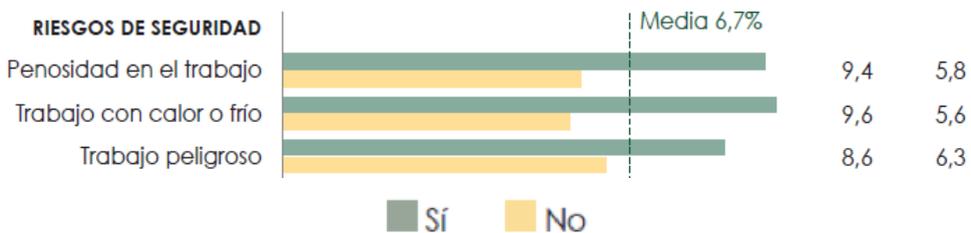
- a. Los que se derivan de la **actividad** propia de la seguridad privada.
- b. Los derivados del **concreto puesto de trabajo (condiciones específicas de trabajo)**.
- c. Los que nacen del tipo de **organización del trabajo**.
- d. Los derivados del **ambiente o entorno** en que, en cada caso -muy cambiante- se presta el servicio de seguridad privada.

Comenzando, para seguir el orden establecido en la ECML 2013-2014, se confirma que unos de los factores de riesgo que provocan un mayor índice de accidentes en el sector de la seguridad privada son los relacionados con **la jornada laboral**. La bastante usual **prolongación de la jornada laboral** es un factor de riesgo determinante que, *en general tiende este sector a doblar jornadas para conseguir una remuneración suficiente*. Estas largas jornadas de trabajo **limitan el tiempo que el trabajador puede pasar con su familia, disminuye su tiempo libre y dificulta la participación social**. Por otro lado, la jornada se caracteriza **por trabajos a turnos y trabajo nocturno**, etc. que repercute de forma directa y negativamente en la calidad de vida del trabajador, **aumentando el grado de tensión y su fatiga**. El trabajo a turnos nocturnos es también característico de sector.

En relación a los riesgos laborales de mayor prevalencia, la ECML hace referencia de un modo especial a los llamados riesgos de seguridad que, en el sector de la seguridad privada, no pueden desconectarse de un factor físico y ambiental: el lugar concreto de ubicación del centro del servicio de seguridad privada a prestar. Puesto que la prestación se realiza a través de sucesivas contrataciones, el lugar de prestación de servicios es prácticamente siempre ajeno a la empresa contratante (empresa de seguridad), al ser titularidad de la empresa cliente. Por lo tanto, no sólo son cambiantes sino dependientes de un tercero, la empresa cliente.

Por lo tanto, según los entornos en que se ubiquen, junto a la actividad que realizan, también esos entornos cambiantes y poco controlables para los vigilantes de seguridad, constituyen **importantes factores de riesgo de violencia, haciendo su trabajo peligroso**. Un dato que no es baladí en relación a las prevalencias de consumos problemáticos de drogas a tenor de la ECML 2013. Por ejemplo, y para ilustrarlo estadísticamente, convendría recordar que **la variable socio-laboral “trabajo peligroso” resulta especialmente incidente en consumos de drogas donde los trabajadores de seguridad privada muestran prevalencias por encima de la media**. Sería tanto el caso del cannabis (Figura 1) cuanto de los hipnosedantes, pero muy especialmente en el primero.

*Figura 1. Porcentaje de consumo de cannabis en población laboral según Sí presenten o No presenten riesgos de seguridad. Fuente ECML 2013.*



### 5.2.2. Las deficiencias de la práctica preventiva de las empresas de seguridad respecto de los riesgos laborales asociados a las prevalencias de consumos de drogas

A los factores de riesgos comunes de la profesión hay que añadir, pues, los asociados con el entorno social y laboral de la empresa que contrata el servicio. Aquí las circunstancias se multiplican según la actividad de la empresa principal (servicios de vigilancia en centrales nucleares, entidades financieras, empresas químicas, hospitales, edificios oficiales, medios de transporte, grandes extensiones comerciales, urbanizaciones aisladas, etc.).

**Sin embargo, la práctica preventiva más difundida entre las empresas de seguridad sería la de sustituir las debidas evaluaciones específicas, por cada centro de trabajo donde se presta servicios, por una “guía de evaluación general por categoría del trabajador”, es decir, una “guía de riesgos tipo” por categoría o actividad realizada, de forma general y abstracta, no especificada para el lugar preciso de prestación de servicios. La propia Ley 5/2014, como antes la Ley 23/1992 (art. 23), advertía de la necesidad de asegurar esta especificidad, **si bien desde el prisma de la necesaria garantía de seguridad exigida por el servicio, no de la seguridad y salud laborales.****

Por lo tanto, aquí cobra especial razón de ser los deberes de coordinación entre las diferentes empresas ex art. 24 LPRL, la prestadora del servicio de seguridad y la empresa cliente, a fin de garantizar la seguridad de todos. En otro caso, incurren en responsabilidad solidaria. Precisamente, el art. 26, letra d) del Convenio Colectivo Sectorial (Coordinación de actividades empresariales), reclama especial atención a esta cuestión, exigiendo a todas las empresas de seguridad “que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos”, que es lo normal, el deber de recabar de los titulares de los mismos:

*“La información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.”*

**La mayoría de los vigilantes suelen trabajar solos, y en a menudo en lugares mal acondicionados.** El aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos de los servicios que prestan. Por lo que se suma, en lo que concierne al tipo de trabajo, a la frecuencia de realizar **trabajos muy monótono y rutinario**, con tareas repetitivas y muy poco estimulantes. **Se incrementan así los factores de riesgos psicosociales.**

Condiciones laborales favorables a estados de contaminación psicosocial en la que incidiría también otro importante factor de riesgo de este sector: **apenas si existe la promoción profesional**, por lo que se convierte en un potente factor desmotivador

para el trabajador en el desempeño de su trabajo. De ahí que promueva **una alta tasa de rotación**, porque la mente de la persona estará puesta en la búsqueda de otro empleo que representa una alternativa mejor, deseando, pues, abandonar lo antes posible el puesto de trabajo que ahora ocupa.

Pero será **la deficiente organización del trabajo la que más** incidirá en la prevalencia de factores de riesgo psicosocial, como el estrés, estrechamente relacionado con las condiciones de trabajo. En el sector de la seguridad privada se producen, entre otras, situaciones de presión motivadas por los imperativos profesionales elevados, reducida influencia que el trabajador ejerce sobre sus condiciones de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, falta de apoyo social, precariedad en el empleo, escasa recompensa que no se corresponde con el trabajo realizado, etc. **Estas situaciones son proclives a provocar estrés laboral**, dando aparición a una amplia gama de síndromes y patologías, físicas y psíquicas.

Otro **aspecto importante de la política de seguridad y salud en el trabajo para este tipo de trabajadores es el relativo a la vigilancia de la salud** ex art. 22 LPRL, que adquiere en este ámbito y en relación a nuestro objeto de análisis, los consumos problemáticos de drogas, un valor especial o particular. Si bien debe estar presidida por una orientación eminentemente sanitaria (campo de la medicina del trabajo), debiendo abarcar lo individual y lo colectivo, no solo asistencial, vinculándose al resultado de la evaluación de riesgos y al plan de prevención, tiene una especial incidencia en el sector, por dos razones. De un lado, porque, en la normativa reglamentaria de aplicación, se instrumenta en la práctica al servicio de la verificación de la capacidad psicofísica para la prestación del trabajo. De otro, porque, a diferencia de lo que sucede con carácter general, presenta una naturaleza obligatoria, convirtiéndose en norma la excepción frente al modelo general de voluntariedad.

### 5.3. El convenio colectivo de sector estatal y “factores de protección” frente a consumos de riesgo de adicciones en el ámbito de la seguridad privada

#### 5.3.1. La estructura convencional: ¿el convenio de sector estatal, factor de protección en sí mismo?

Aunque el Convenio Sectorial (2017-2021) no afronta directamente ni la realización del referido “mapa convencional de factores de riesgo” (y consecuentes acciones correctoras para un correlativo “catálogo convencional de factores de protección” frente a los riesgos laborales con mayor prevalencia en los consumos problemáticos de drogas) ni intervenciones proactivas o de garantía respecto del problema de las drogas en el trabajo, si contiene expresamente un extenso precepto dedicado a la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo (el referido art. 26). En él no sólo se lista de forma abierta, no exhaustiva, las cuestiones de gestión preventiva ligadas a la promoción de la “mejora de las condiciones de trabajo” sino que se promueve la creación de una “Comisión Mixta de Seguridad y Salud”, que tiene por fin:

*“En consonancia con lo pactado en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, dicha Comisión recabará de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo la información estadística necesaria para analizar las causas del absentismo y establecer los criterios para reducirlo, definiendo en una futura negociación los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras y de control para su reducción, así como el estudio de los complementos de la prestación pública por ITCC (Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes).”*

Ya se indicó cómo el III AENC hace referencia a la implicación de las unidades de negociación en la prevención del consumo de drogas (y habrá que entender que también para el resto de adicciones, las conductuales o sin sustancia). Aun así, no incorpora el convenio colectivo de manera expresa ninguna referencia específica a los factores y riesgos que mayor caldo de cultivo proporciona, conforme a lo visto en la ECML, a los consumos nocivos o de riesgo adictivo: **los riesgos psicosociales**. Ahora bien, **el Convenio Colectivo Sectorial no ignora ni orilla, reglas de protección frente a algunos de los factores de riesgo psicosocial más incidentes en las prevalencias de consumos** de drogas, de conformidad con la ECML. Más aún. Su propia existencia ya es un factor protector a no minusvalorar, como las partes negociadoras exponen en el preámbulo del Convenio.

En efecto, la aprobación del convenio supone un importante instrumento de garantía de estándares propios del “trabajo decente” (se habla expresamente de “dignificar el sector”), “*estableciendo métodos que contrarrestasen ciertas prácticas de competencia desleal que redundaban en perjuicio de los trabajadores* “. Se pone, así, un dique de contención frente a la proliferación de convenios colectivos de empresa claramente peyorativos.

### **5.3.2. Reglas de protección frente a riesgos de inseguridad en el trabajo como factor de prevalencia de consumos y derecho de conexión ocupacional**

Existe consenso científico, y la ECML acredita estadísticamente, según se ha expuesto, en considerar la “inseguridad en el trabajo” como uno de los principales factores de riesgo de índole laboral para la prevalencia de consumos nocivos de sustancias. Por lo tanto, las reglas del convenio que mejoren la seguridad en el empleo y en el trabajo actuarán como factores de protección. De ahí que reglas convencionales como las relativas a “políticas de estabilidad en el empleo” (el art. 19 del Convenio Colectivo establece *porcentajes mínimos de plantilla fija* -65 por cien-) puedan cumplir esa función protectora. O la relativa al deber de subrogación ex arts. 14-18, que suponen diversas garantías de estabilidad en el empleo, aun condicionada o con limitaciones, para casos no previstos por el art. 44 ET.

En esta misma dirección protectora, han de situarse las reglas convencionales relativas a la previsión de “*situaciones especiales de suspensión del contrato*”/“*reubicación*” del puesto de trabajo (art. 64), pues podría servir de garantía del derecho a la conexión ocupacional de los trabajadores afectados por consumos nocivos de drogas, aunque no se haga referencia de forma específica o expresa a ellos.

Una garantía genérica de conexión ocupacional en situaciones especiales de pérdida de capacitaciones administrativas (autorizaciones, certificaciones profesionales) instrumental al servicio de la protección ocupacional de eventuales consumidores de sustancias, a raíz de lo cual se haya producido aquella pérdida, que se concreta igualmente para la pérdida del carné en caso de que el vigilante de seguridad conduzca en su trabajo, bien por ser esa la actividad principal (apartado 5) bien por incluir la conducción dentro de sus actividades (apartado 6). Así se prevé:

**“5. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir al Vigilante de Seguridad Conductor, el trabajador pasará a desempeñar otras funciones de vigilante de transporte/vigilante de seguridad, con la retribución propia de la nueva función durante el período de retirada de dicho carné.”**

**“6. En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a trabajadores que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir.”**

Como es natural, resulta más garantista el derecho a la reubicación del puesto de trabajo que la mera suspensión del contrato -además, en estos casos, no se prevé mantener la antigüedad en el servicio, a diferencia de los casos de reubicación-. Pero, en cualquier caso, es oportuno que el convenio colectivo, de no prever expresamente las situaciones de consumos de drogas, que sería lo más adecuado, para evitar dudas y difundir una cultura protectora en tales supuestos (reglas de creación de conciencia social y promoción cultural), no disciplinaria o represiva, plantee de forma abierta e incondicionada estas previsiones, aunque moduladas según los casos. Pues así será posible que los trabajadores eventualmente perjudicados por consumos nocivos o de riesgo, con influencia laboral, **se beneficien de esas garantías colectivas de estabilidad ocupacional, clave tanto en la prevención cuanto en la protección -y rehabilitación- de estos trabajadores consumidores de drogas.**

**5.3.3. Vigilancia de la salud y reconocimiento médico especial para detectar consumos en el sector de la seguridad privada: ¿prima la prevención o la seguridad?**

**5.3.3.1. Reconocimientos especiales específicos obligatorios para el control de conductas psicosocialmente anómalas y sus garantías convencionales**

Pese a que en la práctica se utilizan en otro sentido, los reconocimientos médicos no serían, con carácter general, un instrumento legal a disposición del empleador para verificar la capacidad o aptitud psicofísica de sus empleados, sino que se trata de un útil preventivo a favor de la protección de la salud laboral de los trabajadores (STC 196/2004). Sin embargo, es frecuente la realización de estos controles para encontrar sustancias tóxicas en el cuerpo de un vigilante de

seguridad, así como posibles enfermedades o deficiencias psíquicas fruto de esta circunstancia (falta de atención, despistes, fallos, conducta agresiva etc.). El artículo 22.1 LPRL previene que estas pruebas deberán ser las estrictamente necesarias para la consecución del fin y el artículo 22.4 LPRL dispone, además, que debe hacerse por personal cualificado. En este contexto, como se expuso más arriba, el control de los consumos nocivos o de riesgo respecto de sustancias psicoactivas en el sector de la seguridad privada adquiere un especial relieve y aparece tanto en su normativa administrativa y profesional específica (reglamentos), como en su regulación convencional, a tenor del referido art. 26.

En esta norma convencional se precisa que, a efectos de la “gestión preventiva”, deberá incluirse necesariamente, sin perjuicio de otros aspectos, la “vigilancia de la salud” (letra A), de conformidad con la previsión del art. 22 LPRL. Cuatro reglas básicas, en principio de garantía, se establecen en ese precepto de especial relevancia. A saber:

- a. Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, “sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores”. Los casos que precisa carece de novedad porque no hace sino concretar lo previsto ex art. 22 LPRL. El art. 25 prevé, no obstante, un reconocimiento médico obligatorio para el inicio de la prestación laboral, cuando así lo solicite la empresa.
- b. La periodicidad será la prevista en los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo concreto.
- c. Los **reconocimientos médicos, especiales, para detectar las causas y dar tratamiento adecuado a eventuales “comportamientos extraños”**, psíquicos o farmacológicos, tendrán esa finalidad terapéutica y exigirá la colaboración del trabajador.
- d. **Se concreta, para la protección de los trabajadores especialmente sensibles**, el derecho de aquéllos, y el deber de las empresas, de “adoptar medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud”. A tal fin, **“estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.”**

La previsión convencional que se hace a los citados reconocimientos médicos, especiales y específicos, para la detección de “conductas extrañas”, desborda la cuestión de los consumos de sustancias psicoactivas, abarcando todo tipo de “trastornos psicológicos” y conductuales, que pueden ser relevantes “en razón de los servicios a prestar”:

**“En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad...”**

Pero, pese a esa cláusula general, parece claro que apunta, sin mencionarlos -quizás para evitar estigmatizaciones todavía asociadas a los consumos de drogas- a problemas de salud psicosocial vinculados a comportamientos anómalos, de conducta y de consumo de sustancias. En tales casos, por lo tanto, no se trataría bajo ningún concepto de pruebas aleatorias o con carácter indiscriminado, sino que debería haber algún indicio objetivado que permitiera tener sospechas de tales estados anómalos, se habilita para que:

**“...la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que... sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado...”** (*Garantía de finalidad preventiva o terapéutica*).

Vemos, pues, que la única finalidad asumible es la de verificación de su estado de salud para dotarlo de un tratamiento adecuado, por lo que permanece ajena cualquier finalidad de tipo disciplinario. Por eso, compromete en esa actividad al trabajador, de forma que ha de hacerse:

**“...obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios”** (*obligación convencional de dar consentimiento y cooperar*).

Durante ese tiempo -reconocimientos, análisis y tratamiento, en su caso-:

**“...la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.”** (*Garantía de seguridad económica, eso sí, condicionada a la prestación de seguridad social*).

Recientemente, la jurisprudencia -en contra del criterio sindical- ha reforzado la obligatoriedad de este tipo de reconocimientos, convirtiendo en regla general para estos trabajadores las reglas de excepción del art. 22 LPRL, siempre y cuando se respete la finalidad preventiva (*STS, 4ª, 259/2018, 7 de marzo, caso CASVA SEGURIDAD, S.L.*). En suma, los controles deben ser informados suficientemente y respetarse las finalidades de los mismos. No puede ser, pues, una patente de corso para llevar a cabo cualquier control (aleatorio) y en cualquier situación (indiscriminado), menos si se persigue un fin disciplinario, en vez de favorecer el terapéutico.

### 5.3.4. Garantías convencionales de seguridad económica: la conservación de la acción social a favor de trabajadores con consumos adictivos

#### 5.3.4.1. Mejoras voluntarias convencionales de seguridad social y enfoque de “reducción de daños (económicos) por consumos” nocivos

También hemos tenido oportunidad de reseñar la importancia que tiene para un buen tratamiento de las situaciones de consumos problemáticos y/o adictivos de drogas (y de otro tipo de adicciones conductuales, como las ludopatías) la garantía de seguridad económica, en tanto duren los tratamientos de rehabilitación. Por lo tanto, **aunque las normas colectivas no prevean de forma expresa aquellas situaciones, al menos hay que pedirles que tampoco sean un obstáculo para tal protección económico-asistencial, favoreciendo en tales casos que se suspenda el contrato con cobertura de seguridad social**, plena por el complemento a prever en las normas convencionales. Sería el caso del art. 51 CC sectorial de referencia.

Asimismo, y dentro de esta protección económica, **también es de gran utilidad que las cláusulas convencionales relativas a los “seguros de accidentes” no dejen fuera situaciones asociadas a consumos problemáticos.**

### 5.3.5. Cláusulas de protección (ocupacional) frente al despido: La exigencia de tipos de influencia laboral, sin que base la mera presencia de sustancias

#### 5.3.5.1. El plus de protección convencional y “enfoque de reducción de daños económicos” al trabajador consumidor de sustancias

Es un dato consolidado en los estudios en materia, y así venimos evidenciándolo en los nuestros<sup>1</sup>, que la negociación colectiva se ha venido centrando sobre todo, respecto del tema del consumo de drogas en las empresas por los trabajadores, en un enfoque disciplinario. En los usuales “Códigos de (buena) Conducta” que integran el régimen convencional disciplinario no sólo aparecen tipificadas las conductas de consumo de drogas, habituales u ocasionales, como infracciones laborales, en sus diferentes grados (leves, graves y muy graves), sino que, con mayor frecuencia de la esperada, estas cláusulas convencionales intensificarían el régimen disciplinario frente al consumo nocivo de drogas. **Con carácter general**, no puede decirse que ese sea el caso del convenio sectorial de las empresas de seguridad privada, más bien sucede lo contrario. De ahí que, **el mayor rigor exigido por este convenio para ejercer el poder disciplinario para tales casos se vuelve un factor de relativa protección ocupacional para los empleados que tengan problemas de conducta asociados a consumos de sustancias.**

En primer lugar, la norma sectorial analizada **sólo** contempla las conductas derivadas de consumos de drogas (sean o no habituales -adictivas-) **como infracciones muy graves**. Por lo tanto, no incluye estas conductas dentro de las

<sup>1</sup> Vid. AAVV. Drogas y negociación colectiva en sectores de consumo prevalentes. Ob. cit. pp. 32 y ss.

leves o graves. Se exige, pues, un estándar de intensidad laboralmente nociva de la conducta para ser sancionada.

En segundo lugar, al menos de una forma expresa, **sólo tipifica como infracción muy grave la “embriaguez habitual”** (art. 74.8), si referencia específica a otras drogas, legales (fumar) o ilegales (cannabis, cocaína, etc.). Tampoco incluye a otras eventuales adicciones (típica como infracción muy grave “entregarse a juegos” durante la jornada laboral, pero por ser una conducta creadora de distracciones en el puesto de trabajo; art. 74. 20). Además, no bastará con que se pruebe o acredite suficientemente la “embriaguez habitual” (tipo infractor de conducta o de riesgo), sino que, en línea el art. 54 2 f) ET, exige que **“repercuta gravemente en el trabajo”**.

### 5.3.6. Otras cláusulas de protección convencional frente a potenciales prevalencias de consumos nocivos: retribución “decente” o justa, clasificación profesional, etc.

A fin de no hacer tediosa esta revisión, por cláusulas protectoras en los convenios frente a eventuales prevalencias de consumos de sustancias psicoactivas, también habría que referir a otras previsiones sobre condiciones de trabajo relevantes. Sería el caso, naturalmente, de los aspectos esenciales, como la retribución salarial, o la carrera profesional, aspectos ambos contemplados en el convenio sectorial y que, como vimos son clave en la ECML.

A las *retribuciones* se dedica los arts. 38 y ss. En este aspecto, la principal mención debe vincularse a una cuestión ya comentada, como es la preocupación del convenio de garantizar una retribución digna o razonable frente a las amenazas de rebaja “salvaje” introducida en numerosos convenios de empresa, la mayoría anulados, si bien no por esta causa, sino por falta de legitimación negociadora (principio de correspondencia).

En lo que concierne al factor psicosocial de las expectativas de carrera profesional, el Capítulo VI del Convenio (arts. 27 y ss.), también trata de hacer un esfuerzo por establecer no sólo una “Clasificación profesional” más adecuada y completa, sino orientarla hacia la garantía de un derecho de “promoción en el trabajo”. No obstante, hay que reconocer que, más allá de la referencia nominal y de las reglas de procedimiento para proceder a las promociones y ascensos, no hay especiales garantías a fin de mejorar las negativas expectativas que, como vimos, los trabajadores del sector suelen tener respecto de su futuro profesional, favoreciendo altos índices de rotación.

### 5.4. Cláusulas convencionales de sector como “factores de riesgo” para prevalencias de consumos: temporalidad, tiempo de trabajo y movilidad

No faltan tampoco, sin embargo, aspectos relativos a las condiciones de trabajo y a los riesgos laborales en el sector de seguridad privada que el convenio colectivo estatal contempla de una forma algo laxa. Con ello se favorece usos flexibles a favor

del empleador sí, con lo que se beneficia la mejora competitiva de las empresas del sector, pero, en ocasiones, se hace a través de concesiones susceptibles de generar “inseguridad en el trabajo” o incertidumbre en torno a las condiciones de empleo y trabajo. Por lo tanto, **en un contexto personal y social adecuado, tales regulaciones convencionales podrían revelarse como precursores o agentes promotores de riesgo de índole psicosocial laboral, a su vez caldo de cultivo precursor, a tenor de la ECML, de consumos nocivos de sustancias psicoactivas.**

Por ejemplo, y situados en el ámbito de las condiciones de empleo, ya hemos indicado reglas claramente favorables a la estabilidad. Ahora bien, también aparecen otras más dudosas. Sería el caso del art. 12.1 b), conforme al cual, en relación a los contratos de obra o servicio determinado, introduce una condición resolutoria que favorece un excesivo control de las empresas clientes en torno a la continuidad del contrato. Así, **se prevé que el contrato de obra o servicio**, arraigado en ámbitos de contratación en los que las contratas y subcontratas dominan los modelos de organización del trabajo, **se resuelva** no sólo por el fin de la obra, sino también:

***“Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación establecida en el artículo anterior, en el caso de que exista otra Empresa de Seguridad adjudicataria”.***

**En lo que concierne al tiempo de trabajo** -ya se expresó como una de las quejas más extendidas de estos colectivos es la prolongación de jornada, a menudo único modo de obtener un salario mínimamente decente-, es cierto que trata de fijar condiciones orientadas a establecer un razonable equilibrio entre el interés de rentabilidad empresarial, que pasa por adecuarse a las necesidades diversas de las empresas, y el interés a descansos necesarios del trabajador, siendo la jornada máxima anual de **1782 horas** (art. 52.1) y no parece favorecer excesivos márgenes de distribución irregular de jornada unilaterales -como suelen permitir los convenios colectivos de empresa en este sector-, sí pactados. Pero no se cierra del todo -art. 52 2 b)-. Así, se prevé que si un trabajador, “por las necesidades del servicio” no pudiese ajustarse a ese límite de jornada mensual, “deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes”. Por lo que, de nuevo, la flexibilidad jugaría en contra de la regularidad (previsibilidad) de la jornada.

Por último, en el convenio colectivo **tiene cabida toda la pléyade de modalidades de jornada que más prevalencia en los consumos adictivos contempla** la ECML y ya se indicaron (jornada partida, continuada de noche, a turnos, etc.). Para la jornada de trabajo partida se establece que el trabajador tendrá derecho, al menos, “a *dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario*”. Sin embargo, ni para el trabajo nocturno ni para el trabajo a turnos existe una ordenación especialmente atenta a su mayor incidencia en factores de riesgo, de seguridad y psicosociales.



## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Llegados a este punto, sería el momento de ofrecer algunas sucintas **Conclusiones** y, sobre la base del balance de vías de progreso y deficiencias resistentes, proponer algunas **Mejoras** para facilitar el tratamiento convencional más eficaz del problema de las adicciones en la población trabajadora.

Al respecto, las principales Conclusiones podrían ser:

- 1. No hemos hallado grandes diferencias**, desde una visión general, **entre el balance a realizar en los dos sectores aquí analizados**, y los que se realizaron **respecto de otros especialmente prevalentes en el consumo de drogas** por la población trabajadora, conforme a la ECML (construcción, hostelería; sector transportes de pasajeros). Se confirma, así, que la mayor o menor prevalencia de tales consumos, en atención al sector de actividad, una de las principales aportaciones de la ECML, no se proyecta de una forma significativa en los sujetos negociadores.
- 2. Ni en un sector**, el primario, lo que parece más fácilmente explicable por el tamaño tan reducido de la mayor parte de las empresas que lo integran, **ni en el otro**, el propio de la seguridad privada, lo que aquí es más llamativo, tanto por las dimensiones de las empresas que concurren en éste como por las peculiaridades de su actividad, **son significativas en lo cuantitativo las cláusulas convencionales de protocolización del abordaje de la cuestión de las drogas** en el trabajo.
3. Como sucede en general, para el conjunto de la negociación colectiva, también para el sector primario y para el de las empresas de seguridad privada, **la presencia más notable y notoria del problema de las drogas en la población trabajadora llega en el plano de la regulación convencional del poder disciplinario**. No obstante, podemos identificar diferencias en la negociación colectiva entre uno y otro sector. **Si en el primario hay mayor rigor sancionador**, con la inclusión no sólo tipos de resultado o influencia laboral, sino también de riesgo, así como de protección de la imagen social de la empresa, **en el sector de las empresas de seguridad, contradictoriamente, se asume un tratamiento más benévolo**, de modo que sólo se sancionarían las embriagueces probadas y con grave repercusión laboral, sin que se haga referencia expresa alguna a las toxicomanías ni al tabaquismo (lo que sorprende, por la alta prevalencia del consumo de esta sustancia en el sector de la seguridad privada, por encima de la media, conforme evidencia la analizada ECML).
4. En cambio, **situados en el ámbito de la vigilancia de la salud el balance cambia**, de modo que, **mientras apenas tiene presencia** en ese ámbito la cuestión de las drogas **para el sector primario** (agropecuaria y pesca), **sí que se recoge de una forma expresa**, aunque algo elíptica, **en el art. 26 del convenio estatal de las empresas de seguridad privada**. En este sector, la realización de pruebas de detección de consumos de drogas aparece como obligatoria. No obstante, **se rodea de importantes garantías y, sobre todo, se deja bien claro que debe tener una finalidad terapéutica**.

5. Ahora bien, pese a estas deficiencias y algunos contrastes, **si dejamos de situarnos de forma directa en el “daño psicosocial” asociado a los consumos problemáticos de sustancias, para situarnos en factores de riesgo, hemos hallado reglas convencionales significativas para un tratamiento más eficaz.** De un lado, **la unidad de negociación sectorial de seguridad privada se revela como fuente clave de protección** frente a factores de riesgo psicosocial y de seguridad, que están en la base de prevalencias mayores de consumos en la población ocupada, según la ECML. De otro, es posible, cierto que con la técnica del espiguelo a lo largo de una amplia miriada de convenios provinciales del sector primario, **hallar un buen puñado de cláusulas convencionales que actúan como buenas prácticas de prevención-protección en relación al consumo de drogas (se han seleccionado las mejores en el apartado anterior.**
6. Precisamente, **en el ámbito de la acción de protección social** de los trabajadores eventualmente consumidores problemáticos y/o adictivos de drogas, **el convenio estatal de las empresas de seguridad, pese a no referir expresamente a ellos, sí contiene importantes preceptos que facilitan la conservación del empleo,** incluso con garantías de seguridad económica.
7. **Si en el ámbito de la negociación colectiva del sector primario pudiera ser algo menos llamativo que no se haga referencia a las nuevas adicciones conductuales, sobre todo a las tecnologías digitales, explicándose por sus características,** si bien el proceso de transformación digital también tiene su presencia en el mismo, carece de explicación razonable, y desde luego de justificación, el silencio absoluto en la unidad sectorial estatal de las empresas de seguridad privada. Ciertamente, sorprende que, a diferencia de la opción respecto de las adicciones químicas, esta unidad sí tipifica como infracciones graves la violación de la prohibición de jugar durante la jornada de trabajo, así como la realización de “actos inmorales” en ella, pero silencie todo lo que tiene que ver con el uso de los dispositivos digitales en la empresa.

En atención a estas conclusiones, nos parece necesario, a fin de mejorar el papel de la autonomía colectiva en la gestión proactiva de los consumos problemáticos de drogas, pero también de las adicciones conductuales:

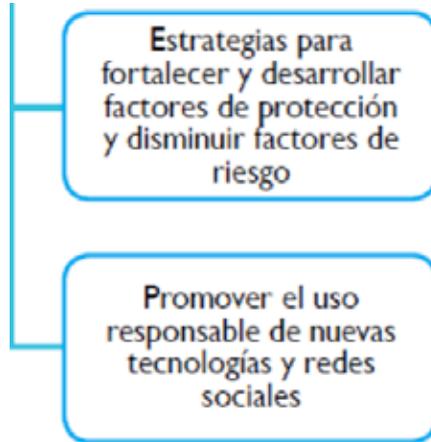
1. **Insistir en la formación de los sujetos negociadores,** empresariales y sindicales, **en el uso de la ECML,** herramienta estadística potente, **a fin de mejorar su comprensión en torno a la relevancia de los factores de riesgo laboral en las prevalencias** de consumos problemáticos de drogas.
2. Sobre esa mayor interacción de la herramienta estadística con sus funciones propias de reguladores preferentes de las condiciones de trabajo que inciden en tales usos o consumos, en los términos que evidencia la ECML, **proponer una nueva mirada para el tratamiento preventivo frente a tales consumos problemáticos o adictivos** en la población trabajadora. Aunque complementaria, desde el enfoque

integral propuesto, la tradicional atención a los daños psicosociales asociados a las adicciones (protocolos de tratamiento y reinserción), la mirada de prevención primaria, atendiendo a los tres grupos de factores de riesgo privilegiados por la ECML (organización del trabajo, puesto y ambiente laboral) deviene clave para elevar el índice de eficacia del abordaje.

3. Como ilustra el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, es sin duda la unidad sectorial, principalmente la estatal, pero también la provincial, como pone de relieve el sector primario, la que se muestra en mejores condiciones para formalizar, en el capítulo convencional de PRL, tanto la **“codificación colectiva del mapa de los factores de riesgo”** cuanto el tránsito desde él a la promoción de **“planes de gestión más integral”** de aquéllos.
4. Si bien es cierto que **la vertiente tradicional disciplinaria no deja de tener un papel de prevención-disuasión**, en coherencia con nuevas normas socio-culturales de elusión de consumos problemáticos en ciertos ámbitos de relevancia colectiva (como serían hoy las empresas), **esta visión debe ir acompañada, para ser eficaz, de cláusulas de garantía de la conservación del empleo**, bajo la condición de seguir tratamientos. En consecuencia, tanto de conformidad con la decaída ENSD cuanto de la renovada ENA, **la legítima protección del “principio de autoridad empresarial”**, así como, incluso del “rendimiento” y “buena reputación de la empresa”, **ha de conciliarse debidamente con el “derecho a la segunda oportunidad” de los trabajadores con consumos de índole adictiva y/o problemáticos**.
5. Consecuentemente, y en línea con algunas experiencias sectoriales ya comentadas en los apartados anteriores, **los trabajadores con conductas adictivas han de ser tenidos como colectivos de “trabajadores vulnerables”**, para los cuáles ha de predicarse, en la medida de lo posible, **el derecho de adaptación ex art. 25 LPRL** más que el simple derecho a excedencias -sin sueldo- y, desde luego que las medidas disciplinarias.
6. En todo caso, parece claro ya, en el marco de la nueva ENA 2017-2024, que **la política de empresa convencionalmente gobernada o enmarcada respecto de la gestión más proactiva frente a las adicciones**, ya no puede agotarse en las químicas (drogas) y ha **de abrirse también a las conductuales** (ludopatías, adicciones tecnológicas, al trabajo).

En suma, la prevención frente a los consumos adictivos no debería ser sólo “un artículo más” en los convenios colectivos, o una reivindicación específica más en las plataformas sindicales para la negociación colectiva (tutela específica y expresa). Además, y sobre todo, debe tener un “enfoque transversal”, que afecte al conjunto de las condiciones de trabajo, al menos de aquellas más prevalentes o precursoras en los consumos de riesgo o nocivos, o, al contrario, más protectoras frente a ellos (tutela difusa u horizontal), como ilustra la ECML.

Y es que, en nuestro tiempo, de -inexorable, incluso necesaria- transformación digital de las empresas, pero de cada vez mayor contaminación psicosocial de nuestros ambientes de trabajo, la negociación colectiva se confirma como un canal privilegiado a la hora de una doble misión:





Financiado por:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS