

Tu Visión Sindical

NO

A LA REFORMA LABORAL

injusta

CON LOS TRABAJADORES

ineficaz

PARA LA ECONOMÍA

inútil

PARA EL EMPLEO

MANIFESTACIONES
YO VOY!!

19
FEBRERO



Servicios de Prevención Ajenos 3

Sector Seguros y Oficinas 5

UGT: Tu sindicato 10

Áreas de información 13

Tu Visión Sindical es una publicación del Sector Seguros y Oficinas de FeS-UGT, dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector de **Servicios de Prevención Ajenos**.

Si deseas más información puedes dirigirte a:

Sector Estatal de Seguros y Oficinas
Avda. América, 25, 1º-28002 Madrid

Tlfno: 91 589 7154

E-mail: seguros@fes.ugt.org

Web: <http://www.fesugt.es>



Todos los artículos de la sección *Tu sindicato* y *Campañas* han sido obtenidos de la web de UGT. Si deseas más información, puedes encontrarla en <http://www.ugt.es>

Las patronales de S.P.A. no firman la revisión de tablas de 2011

El pasado 2 de febrero, las representaciones de Comfia-CCOO y FeS-UGT asistimos a la reunión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos, para la que habíamos sido formalmente convocados por las patronales ANEPA, ASPA y ASPREM.

El propósito de dicha reunión era proceder a la aplicación para el año 2011 de la cláusula de revisión salarial prevista en el Convenio, una vez conocido el IPC definitivo de 2011 que ha sido del 2,4% y que fue publicado por el INE el pasado 13 de enero.

Previamente, las representaciones sindicales habíamos recibido de la Patronal las nuevas tablas salariales incluyendo dicha revisión, en consecuencia, existía pleno consenso de todas las organizaciones sobre dichas tablas definitivas para 2011.

Sin embargo, una vez iniciada la reunión, nos encontramos con la sorpresa de que las patronales ASPA y ANEPA, nos anuncian que no están dispuestas a firmar las tablas argumentando que necesitan un tiempo para poder analizar y reflexionar sobre el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 y además, que la firma de las tablas la someterán a la decisión de sus asociados.

La única patronal que manifestó su convencimiento de que había que proceder a la revisión salarial, por ser una obligación establecida en el Convenio, fue ASPREM, sin embargo, al no haber consenso entre las patronales no se ha podido dar cumplimiento al Convenio.

Hay que tener en cuenta además, que el Convenio establece que el pago de los atrasos debe realizarse en el primer trimestre del año, por tanto el tiempo también juega en contra, no se puede dejar a todo el

sector en la incertidumbre de no conocer las tablas revisadas.

La valoración que hacemos desde Comfia-CCOO y FeS-UGT de este hecho es que nos parece intolerable, no es de recibo que a estas alturas las patronales se cuestionen la aplicación de un Convenio que ellas mismas han acordado, porque simplemente se trata de la aplicación automática de una cláusula de revisión que no admite nuevas consideraciones porque, insistimos, la revisión corresponde a los salarios del 2011 y no forma parte de la nueva negociación.

Ambas organizaciones sindicales ejerceremos las acciones legales oportunas para hacer cumplir el Convenio.

La formación en tiempos de crisis

En todos los aspectos y desde todas las perspectivas la formación es sin duda alguna una de las mejores inversiones que un empresario puede realizar. En el sector de la prevención, al igual que en cualquier otro sector, la formación debe ocupar un espacio relevante ya que es desde la formación donde se sustenta las actuaciones de sus profesionales, asesorando en materia preventiva a todas aquellas empresas que así lo requieran. En las empresas de prevención este aspecto formativo esta viéndose claramente relevado por la preocupación de universalizar métodos, de industrializar actuaciones, es decir, normativizar practicas preventivas, con la consiguiente desviación de lo real, de lo práctico.

Las actuaciones deben ir encaminadas a la creación de verdaderos departamentos de formación en cada una de las empresas, con preocupación multidisciplinar en la formación, investigando e innovando conforme al marco funcional de la empresa, concedora del sector con arreglo a sus prácticas preventivas, y todo esto finalmente reportando los conocimientos adquiridos a todos los profesionales , haciendo de esto un acto de generosidad formativa para todas las empresas asociadas, compartiendo el conocimiento.

No obstante este escenario parece prácticamente imposible de alcanzar, todas las prácticas indican una falta absoluta de preocupación por el conocimiento, como muestra se constata la falta de departamentos estructurados de formación en el sector. Esta falta manifiesta de actuación denota una ausencia en el aprovechamiento de los recursos y capacidades de las empresas, trabajadores con perfiles claramente definidos y orientados hacia la formación, cuyo único origen del conocimiento tiene la iniciativa personal y la ausencia empresarial.

Es evidente que toda esta despreocupación en materia formativa tiene su repercusión en los trabajadores, todo está delicadamente entrelazado, pero al final, el desenlace tiene la torpeza del accidente no deseado y por tanto en algunos casos, el drama personal y familiar.

Debemos reclamar formación de calidad en nuestras empresas, en todos sus vertientes (teórica y práctica), porque solo así podremos anteponernos al accidente, desde el conocimiento y estudio de las condiciones técnicas/médicas, porque solo así daremos respuestas argumentadas a todas las empresas y trabajadores que así lo requieran.

Contact Center: Seguimos empeñados en que la negociación avance

Tras pasadas faltas de respeto y poca seriedad para con la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo por parte de ACE, el pasado 20 de enero se produjo la enésima reunión de mesa negociadora.

Después de haberse mostrado dispuesta, el pasado 14 de noviembre, a mover su propuesta de modificación del art.17. (despidos por disminución) excluyendo a los indefinidos y afectando sólo a los contratos de obra y servicio, la patronal nos comunica que: *“si no se valora la inclusión del personal indefinido en su propuesta de regulación del Art. 17, no hay ni habrá nunca posibilidad alguna de firmar acuerdo de convenio”*.

La parte social mayoritaria se ha comprometido a presentar en los próximos días una contra-propuesta a la presentada por ACE, donde marcamos como línea roja del colectivo de trabajadores indefinidos del Art. 17 y por única justificación la carta del cliente, así como propuestas salariales que irán más allá, evidentemente del “0” que andan proponiendo en la mesa negociadora.

CCOO y FeS-UGT seguimos planteando una salida salarial:

- Un incremento justo de los salarios, que garanticen, al menos, mantener el poder adquisitivo.
- Un redactado justo y garantista para el trabajador en el Art. 17.
- No vamos a permitir que este convenio muera para tener un sector más precarizado.

Pocos días después, el 7 de febrero, se convocó una nueva reunión en la que íbamos a llevar una propuesta como respuesta a la que había hecho la patronal sobre la modificación del artículo 17 del Convenio.

Tras el II Acuerdo de Empleo y Negociación Colectivo firmado la pasada semana, desde CCOO y Fes-UGT hemos tenido que aplazar la entrega ya que tenemos que evaluar y desarrollar los puntos que dicho acuerdo puede incidir en nuestro convenio.

El artículo 17 puede ser una herramienta para aplicar la flexibilidad interna en las empresas, con los siguientes criterios:

- No se perderá la esencia actual del artículo 17.
- Tendrá que ser una herramienta de ajuste cuando de verdad exista una disminución real.
- La documentación para la acreditación de las causas de la disminución tendrá que entregarse antes, durante y después de que se esté produciendo.
- Se tendrá que establecer un procedimiento en las empresas, con participación de la representación sindical en todo momento.

Desde CCOO y Fes UGT pensamos que si aplicamos todo lo anterior conseguiremos un artículo 17 con garantías para todas y todos los trabajadores.

Para CCOO y Fes UGT, cualquier desarrollo que se haga, tendrá que formar parte de una propuesta dentro de un marco global con el resto del contenido del convenio (salario, contratación) y por ello, cobra mayor importancia el análisis que debemos hacer del acuerdo interconfederal mencionado anteriormente.

ETTs: Propuestas de tiempo de trabajo: “No” a todo

El pasado 19 de Enero se volvió a producir una reunión por parte de los Sindicatos FeS-UGT, Comfia-CCOO, y AGETT, AETT y FEDETT como parte Patronal, durante la cual se expuso por la parte social de forma resumida, los ejes básicos que consideramos prioritarios en cuanto a “Tiempo de Trabajo”:

Jornada:

- Reducción de la jornada máxima anual hasta 1.744 horas.
- Distribución Horaria: Lunes a Jueves: de 8:30 a 17:30 horas, Viernes: de 8:00 a 15:00 horas, Julio y Agosto: de 8:00 a 15:00 horas.
- Se puede establecer una hora de flexibilidad de entrada y salida.
- Posibilidad de jornada continua para personas con hijos menores de edad o discapacitados y familiares dependientes (jornada continua anual).

Vacaciones:

- 25 días laborables de vacaciones, más 24 ó 31 de diciembre.
- Reconocimiento de 2 semanas a petición del trabajador.
- Garantía de disfrute de 14 festividades anuales.

Licencias y Permisos:

- 4 días por nacimiento de hijo.
- 16 días laborables de lactancia por cada hijo.
- Permiso retribuido por asistencia al médico.

Reducción de Jornada:

- Aumento a 12 años por guarda legal.

Excedencias:

- Adaptación de las novedades de la Ley de Igualdad.
- Ampliación de causas por cuidado de familiar o para formación específica.

Por parte de las diferentes patronales, nos hicieron en su conjunto una valoración rápida, a expensas de darnos respuesta a lo planteado en la próxima reunión, si bien consideraron “abusivas” nuestras consideraciones sobre los días de vacaciones, así como sobre los horarios de trabajo. Igualmente nos soltaron lindezas del tipo “no estarán dispuestos a aceptar cualquier propuesta que suponga incrementos de costes laborales y quitar flexibilidad a las empresas”.

Posteriormente, las partes fueron convocadas a la siguiente reunión el próximo día 23 de febrero de 2012.

Empieza la negociación del XVII Convenio de Ingenierías

El pasado día 16 de enero tuvo lugar la primera reunión de negociación del Convenio Colectivo.

Comfia-CCOO y FeS-UGT tomamos la palabra para exponer que presentaremos una plataforma sindical conjunta pero que todavía no se encuentra ultimada, ya que tenemos que introducir algunos detalles de última hora, por lo que no fue posible presentarla oficialmente. No obstante y dado que dicha plataforma se encuentra muy avanzada si estábamos en disposición de realizar un avance de la misma, procediendo a destacar los ejes principales de la misma, que son los siguientes:

- **Incremento salarial:** ligado al IPC real de cada año.
- **Empleo y contratación:** promoviendo la estabilidad en el empleo, limitando la concatenación de contratos y regulando el porcentaje de becarios.
- **Jornada laboral:** reducción progresiva de la jornada anual hasta situarla en un entorno coherente y disfrute efectivo de catorce festividades anuales. Consideración de jornada de trabajo del tiempo destinado a desplazamientos.
- **Formación:** impartiendo las acciones formativas dentro de la jornada laboral y reconocimiento de la Representación Legal de Trabajadores en la elaboración y diseño de los planes de formación.
- **Clasificación profesional:** adaptándola a la actual Ley de Educación y proponiendo el mantenimiento de reuniones paralelas a las de la Negociación del convenio, de la Comisión creada a los efectos de adaptar las categorías profesionales.
- **Igualdad de oportunidades:** incorporando un capítulo específico de Igualdad de Oportunidades y creando una Comisión Sectorial a estos efectos.
- **Horas extraordinarias:** mejorando condiciones y supuestos, e incrementando la compensación de las mismas.

- **Movilidad geográfica y desplazamientos:** diferenciar desplazamientos nacionales e internacionales, establecimiento de una dieta que soporte los gastos de manutención siendo los datos de alojamiento y transporte por cuenta de las empresas o bien que todos los gastos sean por cuenta de las empresas, en cuyo caso se percibiría una cantidad diaria para el soporte de gastos extraordinarios (lavandería, teléfono, etc.).

FeS-UGT y Comfia-CCOO planteamos mejoras en derechos sindicales y representación colectiva y en materia de conciliación proponiendo, en este caso, la posibilidad de acumular la reducción de jornada por guarda legal para su disfrute en días de libranza y períodos concretos.

La patronal respondió que, lógicamente, hasta no disponer de la plataforma completa no emitirá una opinión, aunque en un momento determinado se pronunció sobre la posibilidad de que el convenio no pudiera ser dispuesto por convenios de ámbito inferior, dejando la puerta abierta a esta posibilidad manifestando que las empresas ya se encuentran demasiado encorsetadas en algunas materias por la legislación actual, y debemos dejar que puedan regular sus condiciones de trabajo en determinadas ocasiones.

No podemos decir que esta manifestación nos cogiera por sorpresa tanto a Comfia-CCOO como a FeS-UGT, ya que la parte social es consciente de que hay quienes piensan que la mejor negociación colectiva es la que no existe, y que hay que dejar paso a la negociación individual, para que cada cual pueda ejercer la presión inherente al poder que tenga.

La próxima reunión está prevista para el día 6 de febrero, de la que recibiréis puntualmente información.

FeS-UGT continúa movilizándose por el empleo en los Registros

La Federación de Servicios de UGT (FeS-UGT), junto con los empleados de Registros, seguimos trabajando para seguir plantando cara a nuestra preocupante situación laboral. Hoy, muchos de nuestros compañeros siguen sin tener un salario fijo mensual y a esta situación se van sumando cada vez más trabajadores. Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en diversas oficinas y otros problemas laborales hacen cada día más precaria nuestra situación laboral. No podemos seguir esperando que otros hagan lo que debemos hacer nosotros, nadie nos salvará.

Debemos actuar todos y cada uno de nosotros, los empleados de Registros. Por este motivo hacemos un llamamiento, a defender nuestros derechos, nuestro empleo y nuestros salarios, porque los Registros pueden ser viables pero deben serlo por nosotros y con nosotros.

Desde FeS-UGT disponemos de los medios para defender nuestros derechos. Nuestros Servicios Jurídicos asesoran y apoyan en los conflictos surgidos en las Oficinas por el impago de los salarios y la vulneración constante de nuestros derechos. **Recientemente hemos mantenido una reunión con el nuevo Director General de Registros y Notariado donde le hemos trasladado nuestros criterios y propuestas.** La coordinación, la opinión y el trabajo de más empleados de Registro nos permitirán encontrar una salida a nuestro preocupante presente y futuro laboral. Hoy por hoy, la solución pasa por la necesidad de que estemos coordinados, unidos y asesorados, para encontrar un camino viable para nuestras oficinas.

En FeS-UGT, los empleados de registros trabajamos en la elaboración de un acuerdo marco con la APR que nos permita obtener una base para nuestra regulación laboral. Insistimos en la urgente necesidad de:

- Establecer unas bases salariales dignas y garantizadas para todo el personal;
- Una revisión de la clasificación profesional unida a un sistema de promoción objetivo;
- Reiteramos la necesidad de hacer efectiva una distribución razonable de “la riqueza” para hacer frente a las excesivas desigualdades y recordamos a APR que un mejor reparto de la riqueza conlleva una redistribución salarial, pero también la asunción del riesgo de la gestión empresarial por parte de la patronal;
- Requerimos a la APR la reactivación de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento con su legítima representación, es decir, con la incorporación de los sindicatos más representativos por ser una comisión trascendental e imprescindible para el mantenimiento e interpretación del actual convenio;

La actual situación requiere todavía más de la participación y opinión de todos. Por este motivo, en FeS-UGT estamos impulsando reuniones y asambleas de empleados que exigen de nuestra colaboración. Asiste, participa, opina, AFILIATE para que nuestro proyecto obtenga la legitimidad y representatividad necesaria para llevarlos a cabo.

Desde FeS-UGT instamos al Gobierno a abordar las modificaciones legislativas necesarias para adaptar la financiación de los Registros a la nueva situación económica anteponiendo la garantía de estabilidad en el empleo, y por lo tanto su actividad.

Reunión de la Comisión Negociadora del Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas

El pasado 27 de enero se ha vuelto a reunir la Comisión Negociadora del Convenio de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. En la reunión hemos estado presentes por la Representación Sindical FeSUGT, CCOO y CIG y por la Representación Patronal, UNESPA y AMAT. Pese a estar convocados, han excusado su presencia ELA y LAB.

El propósito de la reunión de hoy ha sido establecer la representatividad de cada una de las partes en la mesa, conforme a lo que se acordó en el Acta de Constitución de la Mesa, a fecha 31 de Diciembre de 2011.

La Representación Sindical queda constituida de la siguiente manera:

- **CCOO:** 54,69 % 7 representantes en Mesa
- **FeS-UGT:** 40,68 % 5 representantes en Mesa
- **ELA-STV:** 3,21 % 1 representante en Mesa
- **LAB:** 0,94 % 1 representante en Mesa
- **CIG:** 0,48 % 1 representante en Mesa

En cuanto a la Representación Patronal, su composición es la siguiente:

- **UNESPA:** 69,33 % 10 representantes en Mesa
- **AMAT:** 30,52 % 4 representantes en Mesa
- **ASECORE:** 0,15 % 1 representante en Mesa*

*Conforme ya se constató en la constitución de la Mesa, ASECORE ha delegado su representación en UNESPA.

La siguiente reunión quedó establecida para el 9 de febrero, en la cual los Sindicatos expusimos las plataformas reivindicativas para el nuevo Convenio y que ya os presentamos en el anterior número.

En la exposición, por nuestra parte, se ha hecho especial hincapié en dos aspectos de nuestra plataforma, que son:

- Mantenimiento del poder adquisitivo, incluyendo cláusula de revisión.
- Revisar la Clasificación Profesional dotándola de más contenido en la definición de los niveles, así como la creación de una carrera profesional de los trabajadores, haciendo especial hincapié en el cumplimiento normativo para la creación de una carrera profesional para el personal sanitario.

Además, hemos planteado la instauración progresiva de la jornada continuada en el Sector con carácter general, la cual defenderemos durante la negociación, argumentando su defensa con diferentes estudios al respecto de la mejora en la productividad y como avance para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Sabemos que, en estos momentos, no será fácil que las patronales vean positivamente esta propuesta, pero entendemos necesario abrir un debate en esta línea.

La próxima reunión será el próximo día 1 de marzo, donde las Patronales nos darán traslado de una primera valoración sobre los planteamientos que hemos realizado, e iniciar así las conversaciones de negociación.

La reforma del despido único

“Más allá de lo que se diga por parte del Gobierno, esta reforma en sus consecuencias prácticas es la del despido único y únicamente la vía del despido como respuesta gubernamental a la crisis económica”.

Estas eran las declaraciones de Cándido Méndez, Secretario General de UGT, en la rueda de prensa del pasado sábado día 11, en la que, junto con su homólogo de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, daba a conocer la posición de ambos sindicatos con respecto a la Reforma Laboral aprobada el día anterior por el Consejo de Ministros.

“En vez de hablar de contrato único” ha manifestado “lo que hace es asentar el despido único. En la práctica la tendencia va a desembocar en aplicar los 20 días de indemnización por despido, entre otras cosas porque se recorta de una manera muy notable el control jurisdiccional en caso de despido”.

“Además”, ha añadido, “el hecho de que en la norma se diga que basta que una empresa tenga tres trimestres consecutivos en pérdidas para se acredite la procedencia de un despido por causas económicas, va ser letal en esta situación de crisis económica”.

Días más tarde, durante la Asamblea de Delegados que UGT y CCOO celebraba el día 14 en Madrid contra la reforma se reafirmaba: *“Habrá muchos empresarios que estén encantados con la reforma, pero habrá otros más conscientes que estarán preocupados, porque el Gobierno ha realizado cambios laborales pero no les ha dado financiación, y el empresario español estará incómodo ante esta situación”.*

La reforma laboral *“es una apuesta de un partido político donde algunos de sus segmentos quiere incentivar a los malos empresarios y a los especuladores”*, ha señalado.



Además, *“se va a agravar la situación de los trabajadores en paro, no va a resolver nada a medio plazo”.*

Méndez ha manifestado que la reforma *“aumenta las desigualdades y no soluciona el problema del déficit. Además, implanta el despido único, porque es únicamente el despido la respuesta que el Gobierno da a la crisis, y altera gravemente el modelo de convivencia de este país, porque no hay ningún ámbito o sector de la población que pueda permanecer al margen”.*

Pero éste no es *“solo un problema de España, sino de toda Europa. Con sus políticas, quieren cambiar la economía social de mercado, donde hay un equilibrio en la negociación colectiva, un equilibrio entre beneficios y salarios y un equilibrio entre la clase empresarial y los derechos de los trabajadores”.*

En este sentido, ha recordado que *“la última reforma laboral, la del año 2010 que provocó una huelga general, también fue alabada desde Europa, pero ya se ha demostrado que no sirvió para nada”.*

¿Cómo te puede afectar la reforma?

Los trabajadores de Seguros y Oficinas tenemos más razones que nadie para ir a la movilización:

- Facilita las causas de despidos individuales y colectivos (económicas, técnicas, organizativas o de producción)
- Unifica las indemnizaciones por despido a 20 días por año trabajado
- Elimina la autorización administrativa para presentar los Expedientes de Regulación de Empleo
- Elimina la protección de la jurisdicción de lo social, invirtiendo la carga de prueba para demostrar la improcedencia de un despido
- Recorta la capacidad para la negociación colectiva para llegar a Acuerdos

Ante las Negociaciones de los Convenios Colectivos la Reforma actúa:

- Eliminando la vigencia del Convenio tras su denuncia
- Permitiendo poner en peligro o eliminar conceptos salariales tales como pagas extraordinarias, pluses...
- Eliminar el radio de 25Km. de garantía ante la movilidad geográfica.
- Desregulando los horarios pactados colectivamente
- Eliminando la clasificación de grupos profesionales

¡El 19 de Febrero no faltes!

¡Acude a las manifestaciones convocadas en tu localidad!

Consulta los horarios en:

http://www.ugt.es/ReformaLaboral/yovoy_manis_19_febrero_2012_No_reforma_laboral.pdf

NO
A LA REFORMA LABORAL

injusta
CON LOS TRABAJADORES
ineficaz inútil
PARA LA ECONOMÍA PARA EL EMPLEO

MANIFESTACIONES
19
FEBRERO
yo voy!!

El sindicalismo europeo se movilizará, en todos los países, el 29 de febrero

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que UGT forma parte, ha aprobado hoy, en la reunión de su Comité de Dirección, la convocatoria de una Jornada de Acción Europea, el próximo 29 de febrero, en vísperas del Consejo Europeo del 1 y 2 de marzo. Este Consejo, que se celebra con el propósito de alcanzar un Pacto Fiscal, tiene previsto anclar en los Tratados disciplina fiscal y la austeridad, ignorando el nuevo impacto negativo sobre la sociedad europea y española.

Bajo el lema: ¡Basta Ya! ¡Existen alternativas! ¡Por el Empleo y la Justicia Social! Los sindicatos europeos denunciarán la política económica de los dirigentes europeos que nos están llevando al callejón sin salida de la recesión. Para ello, se celebrarán distintos actos en todos los países: distribución de folletos, concentraciones, movilizaciones, paros durante la jornada laboral, etc. Paralelamente la CES organizará una acción fuerte en Bruselas frente al edificio del Consejo.

El Sindicato Europeo (CES) recuerda que el desempleo está alcanzando niveles récord en Europa. Más de 23 millones de personas, incluyendo 5 millones de jóvenes, están en paro en la UE-27, según estimaciones de Eurostat con fecha de noviembre de 2011. A pesar de ello, el resultado de las distintas Cumbres de los dirigentes europeos no han estado a la altura para resolver esta grave situación.

Por eso, en la Cumbre Social Tripartita de 1 de marzo, la delegación sindical volverá hacer hincapié en la necesidad de que se priorice el crecimiento y el empleo y exigirá justicia social para salir de la crisis. La CES hará un llamamiento a todos los trabajadores para que participen en esta Jornada, porque el futuro de la Europa Social está en juego.



Campaña de prevención del consumo de alcohol en los centros de trabajo

Cada año mueren más de dos millones de personas debido al uso nocivo del alcohol y el consumo de esta sustancia ocupa el tercer lugar entre los principales factores de riesgo de mala salud en el mundo. Ante esta situación, UGT desarrolla una campaña por todo el territorio nacional, bajo el lema “**Prevención del consumo de alcohol en el lugar de trabajo**”. UGT alerta que el consumo del alcohol en el ámbito laboral, droga socialmente aceptada, puede constituir un elemento claro de deterioro de la seguridad y salud en el trabajo.

UGT considera necesario desarrollar una adecuada prevención en los centros de trabajo, partiendo del conocimiento previo, para abordar esta problemática; es por ello que consideramos a la empresa como el lugar adecuado para desarrollar políticas y planes de prevención en materia de drogodependencias, que permitan prevenir este tipo de situaciones y problemáticas, dentro del marco de la obligada vigilancia de la salud de los trabajadores, aplicando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para dar a conocer las sustancias, sus efectos y cómo influye su consumo en la realización de los trabajos; elaborando e integrando dentro de las empresas políticas de intervención y prevención, tarea en la que debemos trabajar conjuntamente las administraciones y los diferentes agentes del ámbito laboral.

UGT quiere destacar que, además de los riesgos habituales que conllevan determinadas ocupaciones, incrementados si se produce consumo de sustancias psicoactivas, hay toda una serie de Riesgos Psicosociales (estrés laboral, síndrome del quemado o “burnout”, acoso...) asociados al consumo del alcohol.

Una deficiente organización del trabajo puede dar lugar a la aparición de estos riesgos, y desencadenar o cronificar en el consumo de alcohol como método de liberación.



